



**Karolinska  
Institutet**

**IMM, Institutet för Miljömedicin**

Magisterprogrammet i arbete och hälsa, Ergonomi

Huvudämnet arbete och hälsa

Examensarbete, 15 högskolepoäng

Vårterminen 2015

---

## Ett aktivitetsbaserat kontor

*En studie om upplevelser av flytt från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor.*

Författare: Carolina Eriksson

Handledare: Teresia Nyman, Med Dr, Leg. Sjukgymnast, Karolinska Institutet  
Examinator: Teresia Nyman, Med Dr, Leg. Sjukgymnast, Karolinska Institutet



**Karolinska  
Institutet**

**IMM, Institutet för Miljömedicin**

Magisterprogrammet i arbete och hälsa, ergonomi

Huvudämne: Arbete och hälsa

Examensarbete, 15 högskolepoäng

Vårterminen 2015

## *Ett aktivitetsbaserat kontor - En studie om upplevelser av flytt från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor.*

### **Sammanfattning**

**Introduktion:** Aktivitetsbaserat kontor är ett kontorskoncept där analys av verksamhetens aktiviteter, eller processer, ligger till grund för dimensionering av kontorsmiljön. Konceptet innebär i de allra flesta fall att man ger upp den egna arbetsplatsen för att istället kunna välja typ av arbetsplats efter behov. Många företag har de senaste åren byggt om hela eller delar av sina kontor till aktivitetsbaserat, men än så länge finns inte så mycket forskning med fokus på den här typen av arbetsmiljö. Den här studien följer ett pilotprojekt på Scania CV AB där 43 medarbetare flyttar från öppna kontorslandskap till ett aktivitetsbaserat kontor.

**Syfte:** Syftet med studien var att undersöka hur medarbetare upplever flytt från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor med avseende på upplevd hälsa, produktivitet och arbetsförmåga. Syftet var även att undersöka konceptet aktivitetsbaserat kontor ur ett MTO-perspektiv.

**Metod:** Studien består av två delar, en kvantitativ del med enkätstudie och en kvalitativ del med intervjuer. I enkätstudien skattade respondenter upplevd hälsa, produktivitet, fysisk arbetsmiljö och arbetsförmåga innan flytt, tre månader efter flytt och sex månader efter flytt. The Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS) användes för att skatta upplevd hälsa. Frågor kring upplevd produktivitet har hämtats från en kontorsstudie av Brennan A, Chugh JS & Kline T (2002, 279-299). Frågor kring fysisk arbetsmiljö har utformats för den här studien. Skattning av upplevd arbetsförmåga gjordes genom "single item" från Work Ability Index. Enkätstudien innehöll även två öppna frågor. Den kvalitativa delen av studien bestod av semistrukturerade intervjuer med fokus på människa, teknik/IT, miljö och organisation.

**Resultat:** Upplevd hälsa och produktivitet förbättrades på gruppnivå tre månader efter flytt från öppna kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor i jämförelse med innan flytt. Förbättringen kvarstod inte efter sex månader. Upplevd arbetsförmåga förändrades inte på gruppnivå av flytten. Resultat från intervjuer visar att det aktivitetsbaserade kontoret kan analyseras och utvärderas ur ett MTO-perspektiv.

**Konklusioner:** Den här studien visar att en förändring av arbetsmiljön från kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor kan påverka upplevd produktivitet och hälsa positivt i ett kortare perspektiv. För att konceptet ska vara framgångsrikt i ett längre perspektiv föreslås ett tvärfunktionellt arbetssätt med fokus människa-arbetsprocesser, miljö, IT och organisation. Upprepning av undersökningen i större kontorsomställningar med fler individer samt längre uppföljningstid är önskvärt, då denna studie är förhållandevis liten vad gäller antalet individer, situationsbaserad till just detta projekt och uppföljningstiden begränsad.



**Karolinska  
Institutet**

**IMM, Institute of Environmental Medicine**

Master's Programme in Work and Health, Ergonomics

Main field of study: Work and Health

Degree project, 15 credits

Spring 2015

## *An activity based office: Experiences of a change from open office landscapes to activity based workplace.*

### **Abstract**

**Introduction:** Activity based workplace is an office concept where analysis of an organization's activities is the foundation from which the office area is dimensioned. In most cases this means that coworkers give up their private workplace in order to enable flexibility with ability to choose work environment depending on need. The last couple of years many companies started up activitybased workplaces. There are not so many studies yet focusing on this kind of work environment. In this study 43 coworkers at Scania CV AB moved from open office landscapes to an activitybased office.

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate coworkers' experiences of a change from open office landscapes to an activity based workplace regarding perceived health, productivity and work ability. The purpose was also to investigate the concept activity based workplace from an interdisciplinary view called MTO, which means human factors, technology and organization.

**Method:** The study is divided in two different methods, a quantitative part with surveyquestions and a qualitative part with interviews. In the survey respondents answered questions regarding perceived health, productivity, physical work environment and work ability before move, three months after move and six months after move. The Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS) was used to measure perceived health. Questions about perceived productivity were taken from an office study of Brennan A, Chugh JS & Kline T (2002, 279-299). Questions regarding perceived physical work environment was made only for this study. "Single item" from Work Ability Index was used to measure perceived work ability. The survey also contained two open questions. The interviews were semi-structured with a focus on human factors, technology/IT, environment and organization.

**Results:** Perceived health and productivity improved on group level three months after move from open plan offices to the activity based workplace compared to baseline. The improvement did not last after six months. Perceived work ability did not change on group level. Results from interviews show that the activitybased workplace can be analyzed and evaluated from an MTO-perspective.

**Conclusions:** This study shows that a change of work environment from open office landscapes into an activitybased office can influence perceived productivity and health positively in a shorter perspective. In order to achieve succesfull results in a longer perspective an interdisciplinary approach is recommended, with focus on human work processes, environment, IT and organization. This study needs to be repeated in larger office changes including more individuals and longer follow up period.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ETT AKTIVITETSBASERAT KONTOR.....	1
<i>EN STUDIE OM UPPLEVELSER AV FLYTT FRÅN ÖPPNA KONTORSLANDSKAP TILL AKTIVITETSBASERAT KONTOR.....</i>	<i>1</i>
<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
<b>2 BAKGRUND.....</b>	<b>2</b>
2.1 DET MODERNA ARBETSLIVET.....	2
2.1.1 Gränserna suddas ut.....	2
2.1.2 Möjligheter och begränsningar.....	2
2.2 MÄNNISKAN I EN KONTEXT.....	2
2.2.1 MTO-begreppet.....	2
2.2.2 Hälsa.....	3
2.2.3 Arbetsförmåga.....	4
2.3 KONTORSMILJÖER.....	4
2.3.1 Definitioner - olika typer av kontorsmiljöer.....	4
2.3.2 Vad vet vi om hur olika kontorsmiljöer påverkar oss?.....	4
2.3.3 Aktivitetsbaserat kontor.....	5
2.4 EN ORGANISATION I FÖRÄNDRING .....	6
2.4.1 Framgångsfaktorer i förändringsarbete.....	6
2.4.2 En kontorsflytt.....	6
<b>3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....</b>	<b>7</b>
<b>4 MATERIAL OCH METOD .....</b>	<b>8</b>
4.1 PROCESSBESKRIVNING INNAN FLYTT .....	8
4.2 UNDERSÖKNINGSPROCEDUR.....	9
4.3 MÄTMETOD.....	10
4.3.1 Enkätstudie.....	10
4.3.2 Semistrukturerade intervjuer.....	11
4.4 BEARBETNING AV ENKÄTER OCH INTERVJUER.....	11
4.4.1 Bearbetning enkäter.....	11
4.4.2 Bearbetning intervjuer.....	11
4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	12
<b>5 RESULTAT.....</b>	<b>13</b>
5.1 UPPLEVD HÄLSA.....	13
5.2 UPPLEVD PRODUKTIVITET.....	13
5.3 UPPLEVD FYSISK ARBETSMILJÖ.....	14
5.4 UPPLEVD ARBETSFÖRMÅGA .....	14
5.5 ÖPPNA FRÅGOR.....	14
5.6 RESULTAT INTERVJUER.....	15
5.6.1 Människa (Human Activities) och organisation.....	15
5.6.2 Informationsteknologi - IT.....	17
5.6.3 Fysisk kontorsmiljö.....	18
<b>6 DISKUSSION .....</b>	<b>19</b>
6.1 SAMMANFATTNING RESULTAT.....	<b>FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.</b>
6.2 DISKUSSION AV RESULTAT.....	<b>FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.</b>
6.2.1 Upplevd hälsa och produktivitet.....	19
6.2.2 Upplevd arbetsförmåga.....	20
6.2.3 Aktivitetsbaserat kontor ur ett MTO-perspektiv.....	20
6.3 STUDIENS UPPLÄGG .....	21
6.3.1 Genomförande.....	21
6.3.2 Metod diskussion.....	22



**Karolinska  
Institutet**

6.4	KONKLUSION.....	23
7	REFERENSER.....	24
	<b>BILAGA 1. BILDER FRÅN NYA KONTOR .....</b>	<b>27</b>
	<b>BILAGA 2. PLANRITNING AKTIVITETSBASERAT KONTOR SCANIA.....</b>	<b>28</b>
	<b>BILAGA 3. ENKÄTMATERIAL.....</b>	<b>29</b>
	<b>BILAGA 4. ENKÄTSVAR PRODUKTIVITETSFRÅGOR .....</b>	<b>34</b>
	<b>BILAGA 5. KOMMENTARER PÅ ÖPPNA FRÅGOR .....</b>	<b>35</b>
	<b>BILAGA 6. INTERVJUMALL .....</b>	<b>41</b>

# 1 INLEDNING

De senaste åren har en rad stora och innovativa företag byggt om sina arbetsmiljöer till så kallade aktivitetsbaserade kontor. Det aktivitetsbaserade kontoret ska stötta verksamhetens processer. Kontorets olika delar planeras utefter de aktiviteter verksamheten utför. Konceptet grundar sig således på analys av verksamhetens behov innan dimensionering och planering av lokalutformning påbörjas. Det aktivitetsbaserade kontoret har möjliggjorts genom den trådlösa teknikens framväxt. I de flesta fall innebär det att man ger upp den egna arbetsplatsen för att istället kunna välja arbetsplats efter behov.

Är det så att vi är inne i ett paradigmskifte kring utformningen av våra kontor? Kan detta på allvar förändra produktiviteten och trivseln till det bättre - eller är det bara ännu ett möbelpjekt med besparingar av kontorsytor som främsta syfte?

I den här uppsatsen vill jag utvärdera upplevelser av att arbeta i ett aktivitetsbaserat kontor i förhållande till traditionellt öppet kontorslandskap.

## **2 BAKGRUND**

### **2.1 Det moderna arbetslivet.**

#### **2.1.1 Gränserna suddas ut.**

Företag anpassar sig till dagens globala arbetsmarknad och konkurrenskraft. Det innebär ökade krav på flexibilitet och omställbarhet. Tjänstemannasektorn är i behov av en arbetskraft med hög, men också bred kompetens där arbetstagarna i större utsträckning kan anpassa arbetet till de föränderliga krav som ställs (Allvin et al. 2006, kap 1). Den trådlösa tekniken möjliggör arbete i olika miljöer där gränser mellan den privata sfären, för den enskilde, och arbetslivet suddas ut (Allvin et al. 2006, kap 4). Det är i denna kontext utformning av nya fysiska arbetsmiljöerna kan ses.

Det är inte enbart mot de konkurrerande företagens produkter en organisation behöver vara konkurrenskraftig. Företag konkurrerar även om arbetstagare. I det moderna, alltmer gränslösa arbetslivet, blir det individuella framgångsprojektet ett sätt för den enskilde att förhålla sig till sin omgivning. Lojalitet i form av längre tids anställning hos en och samma arbetsgivare är inte längre ett givet alternativ (ibid, 91-96). Företag profilerar sig genom att skapa attraktiva fysiska arbetsmiljöer som stämmer överens, inte bara med företagets processer, utan även med den image man vill skapa utåt. De fysiska arbetsplatserna som arbetsgivare erbjuder tenderar genom aktivitetskontoren att möbleras i koncept som lyfter in andra miljöer till kontoret. Exempel på det är att utforma kontorsmiljön mer hemtrevligt med namn på zoner som exempelvis ”vardagsrummet” eller ”biblioteket” (se bilaga 1).

#### **2.1.2 Möjligheter och begränsningar.**

Tänkta fördelar med ett mer flexibelt förhållningssätt till var och när arbete utförs är upplevelse av valbarhet och kontroll. Att kunna välja när arbetet skall utföras kan innebära en möjlighet att arbeta hemifrån på kvällen när man av någon anledning behöver gå tidigare från kontoret, en frihet som för vissa kan underlätta vardagslivet. Utmaningar till detta förhållningssätt är exempelvis att kunna dra gränser. När har man arbetat tillräckligt mycket och vad förväntas gällande arbetsprestation? Var och hur ofta ska arbetsgruppen samlas i ett aktivitetsbaserat kontor där ingen har en given arbetsplats, hur får jag feedback och socialt stöd? Dessa fördelar och utmaningar kan kopplas till Karasek och Theorells krav, kontroll, stöd-modell (1990) som utgår från att det mest fördelaktiga i en arbetssituation är hög upplevelse av kontroll kombinerat med rimligt höga krav och hög nivå av socialt stöd. Om kraven är alltför höga eller det är otydligt kommunicerat vad som är en tillräcklig arbetsprestation kan det leda till stress och oönskade hälsoeffekter i längden (ibid), även om kontroll aspekten vid en första inblick kan tyckas fördelaktig i exemplet ovan.

### **2.2 Människan i en kontext.**

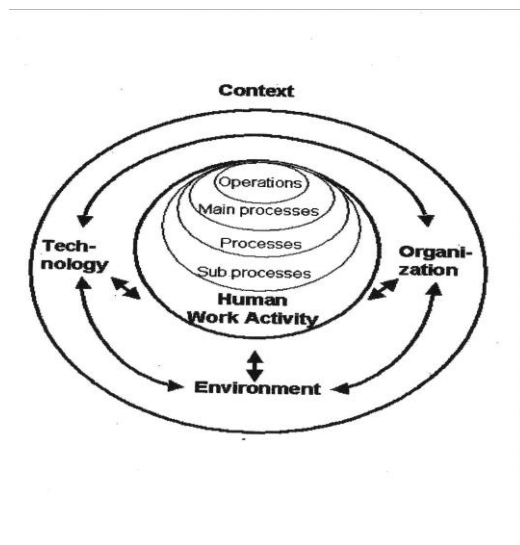
#### **2.2.1 MTO-begreppet**

Arbetsmiljöns betydelse för organisationer och de människor som arbetar i dem påverkas av många olika faktorer. Ämnesområdet är tvärvetenskapligt och går att analysera utifrån olika kompetensområden inom beteendevetenskap, teknik, ergonomi, hälsa, arkitektur, konst för att nämna några. Konceptet MTO började tillämpas i Sverige på 1980-talet i kärnkraftsindustrin, där man behövde förbättra arbetet med säkerhet och reducera riskerna för olyckor (Karlton A. 2007, s. 22). MTO står för människa, teknik, organisation.

Utgångspunkten i konceptet är att olyckor sker i gränssnitten mellan mänskliga faktorer, organisatoriska faktorer och tekniska brister. Därför behöver man ta hänsyn till alla tre områdena när arbetsmiljön analyseras. Det är ett teoretiskt förhållningssätt med praktiska tillämpningsmöjligheter där angreppssättet är just tvärvetenskapligt.

En MTO-modell, av flera, är Jörgen Eklunds (2003). Den sätter människan, de mänskliga arbetsprocesserna i centrum och åskådliggör hur tekniska lösningar, organisatoriska faktorer samt miljön interagerar med dessa processer. Förbättringar för individen, så som ökad säkerhet, hälsa och utveckling, samverkar med organisationsförbättringar i form av högre kvalitet och produktivitet. I det aktivitetsbaserade kontoret kan man tänka att tekniska förbättringar möjliggör det nya arbetssättet.

Figur 1. *The extended HTO framework*, Jörgen Eklund:



### 2.2.2 Hälsa

Med begreppet hälsa avses i den här uppsatsen Aaron Antonovskys (1991, kap 2) salutogena synsätt på hälsa som ett kontinuum. Det innebär att hälsa är något man har mer eller mindre av hela tiden, till skillnad från ett patogent synsätt där man är antingen frisk eller sjuk. Det salutogena synsättet tillför en dimension till hälsa som innefattar även vår upplevelse av hälsa. Det vill säga hälsa är inte enbart frånvaro av sjukdom utan även en upplevelse av att må bra (Menckel E. & Österblom L., 2000, kap 2). Enligt Antonovsky (1991, kap 2) är det viktigt i hälsofrämjande syfte med en känsla av sammanhang, KASAM. Han menade utifrån analyser han gjorde att individer som upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i livet klarar av påfrestningar och kriser bättre. Begriplighet innefattar i vilken utsträckning individen uppfattar yttre eller inre stimuli som strukturerade, förutsägbara och begripliga. Hanterbarhet bygger på att man upplever sig ha de resurser som behövs utifrån de krav som ställs. En närbesläktad modell är den tidigare nämnda krav, kontroll, stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1990) som beskriver att det bästa tillståndet att förebygga stress är rimligt höga krav i kombination med individens upplevelse av kontroll. Meningsfullhet innefattar om individen uppfattar att de krav som ställs är utmaningar värda investering och engagemang (Antonovsky A., 1991, kap 2).



### 2.2.3 Arbetsförmåga

Arbetsförmåga är inte enbart en individbunden egenskap utan ska ses i relation till den kontext individen befinner sig i (Sandqvist J. L. & Henriksson C. M., 2004). Ett annat sätt att uttrycka det är att arbetsförmåga existerar i mötet mellan individens förmåga i relation till det aktuella arbetets krav (SOU 2008:66, s. 22).

I teoribildning kring arbetsförmåga ger Ilmarinen (2001) en multifaktoriell bild av begreppet. I hans modell betraktas arbetsförmåga som individens resurser i förhållande till arbetets krav. Han utvecklar detta genom att beskriva individens resurser som fysiska och mentala kapaciteter, socialt fungerande, kunskap, färdigheter, motivation, tillfredsställelse med arbetet, värderingar och attityder. Dessa relateras till arbetet i form av fysiska och mentala krav, arbetsmiljö och arbetssammanhang.

## 2.3 Kontorsmiljöer.

### 2.3.1 Definitioner - olika typer av kontorsmiljöer.

Utformning av arbetsmiljön på kontor skiljer sig åt. I forskning har man delat kontorsmiljöer i olika kategorier. En stor del av Sveriges tjänstemän arbetar idag i så kallade öppna kontorslandskap. I ett öppet kontorslandskap delar ett antal personer arbetsrum, till skillnad från cellkontor, där varje medarbetare har ett eget rum. Varje person har i det öppna landskapet normalt sett en egen kontorsarbetsplats med skrivbord, stol, bildskärm/dator. Storleken på de öppna landskapen varierar med alltifrån några få personer till flera hundra. Christina Bodin Danielsson (2010, 59-62) har i sin avhandling delat upp öppna kontorslandskap i tre undergrupper; litet öppet kontorslandskap 4-9 personer, mellanstort 10-24 personer och stort mer än 24 personer. Hon har vidare definierat flexkontor, en arbetsplats där ingen har en egen fast arbetsplats samt kombikontor där alla har sin egen personliga arbetsplats, men där det även finns utrymmen för projekt och samarbetsytor. Ett mindre rum där 2-4 medarbetare delar kontor definierar Danielsson som ett delat rum. (ibid)

### 2.3.2 Vad vet vi om hur olika kontorsmiljöer påverkar oss?

Bodin Danielsson presenterade i sin avhandling resultat som visade på att störst sannolikhet för god hälsa fanns bland de som arbetade i cellkontor eller flexkontor. I dessa två kategorier upplevdes också högst trivsel med kontorsmiljön. Risken för ohälsa var störst hos personer som arbetade i mellanstora öppna kontorslandskap 10-24 personer (2010, 71-84). Delade rum eller kontorslandskap bidrar till ökat antal dagar med sjukfrånvaro enligt en dansk studie från 2011 (Pejtersen J.H., Feveile H., Christensen K.B., Burr H., 376-382).

Högst arbetstillfredsställelse upplevde enligt Bodin Danielsson de som arbetade i flexkontor, delat rum och cellkontor. I cellkontor upplevdes dock brist på stöd för social verksamhet i kontorsutformningen. Lägst arbetstillfredsställelse återfanns i mellanstort kontorslandskap och kombikontor (2010, 71-84).

I en litteraturgenomgång av De Croon m.fl (2005, 123-129) fann man att öppna kontorslandskap begränsade möjligheterna till psykologisk avskildhet och ostört arbete. Lägre arbetstillfredsställelse, ökad kognitiv belastning och försämring av mellanmänskliga relationer kopplas i den här litteraturstudien till öppna kontorslandskap. Brist på psykologisk avskildhet kan handla om känslan av kontroll över social interaktion. Det kan också handla om tillgång till utrymmen för konfidentiella samtal och feedback. I traditionellt öppna landskap tycks dessa samtal minska i omfattning (Davis M. C., Leach D. J., Clegg C. W., 2011, 197-200).

En fördel med öppna landskap kan vara ökad kommunikation och överhörning inom arbetsgrupper (ibid). Detta skall dock vägas mot den ökade kognitiva belastning som denna typ av arbetsmiljö utgör, med negativt upplevd överhörning och störande ljud (Kim J. & de Dear R., 2013, 20-23).

Upplevd produktivitet har visat sig påverkas negativt av flytt från cellkontor till öppna kontorslandskap (Brennan A., Chugh J.S., Kline T., 2002, 279-299; Bergström J., 2011, s.12). Exempel på frågor kring upplevd produktivitet är om det finns tillräcklig tillgång till mötesytor och tysta rum, om man blir distraherad av andras samtal, om det är lätt att hitta utrymme för samarbete med kollegor och om man klarar av att hålla tidsgränser för leveranser (ibid).

I forskning likställs de nya aktivitetsbaserade kontoren med flexkontor, där man inte har tillgång till en egen arbetsplats. Upplevd produktivitet, tillgång till psykologisk avskildhet och koncentrerat arbete tycks påverkas negativt i flexkontor, inklusive aktivitetsbaserade kontor, och kombikontor i jämförelse med cellkontor och delade rum (De Been & Beijer, 2014, 142-154). I jämförelse med öppna kontorslandskap utan tillgång till rum och ytor för privata samtal kan kombikontor och flexkontor med tillgång till olika sorters arbetsytor ändå upplevas som bättre (ibid, s.145). Möjlighet att välja arbetsmiljö i kontoret är något som påverkar arbetstillfredsställelsen positivt (Bodin Danielsson C., 2010).

### 2.3.3 Aktivitetsbaserat kontor

Ett aktivitetsbaserat kontorskoncept syftar till att skapa kontorsmiljöer som möbleras utefter de arbetsuppgifter som skall utföras där. Det nya med konceptet är att man utifrån en aktivitetsanalys om ställda krav i aktuell organisation/verksamhet utformar en arbetsmiljö som stöder just de aktiviteter verksamheten är i behov utav. Exempel på aktivitetszoner kan vara platser för projektarbete, samtalsrum, tysta rum, konferensrum, lounge, fikarum och tyst zon med skrivbordsplatser. Det aktivitetsbaserade kontoret är ett flexkontor (Bodin Danielsson C., 2010) i det avseendet att den enskilde medarbetaren inte har en egen arbetsplats. Istället har man ett personligt skåp och bärbar IT.

Vilka tänkta utmaningar kan finnas i ett aktivitetsbaserat kontor? Hela konceptet bygger på att tekniken som används är mobil och att det finns plats att arbeta i den aktivitets zon man för tillfället är i behov utav. Det kan finnas nya frågetecken kring ledarskap och synen på arbete. Eftersom medarbetarna kan röra sig fritt i byggnaden behöver man veta hur man kan få tag på varandra för att samarbeta inom en arbetsgrupp. Flexibla arbetsplatser och ett mer flexibelt förhållningssätt till arbete ökar kraven kring medarbetarens förmåga till gränssättningar. Det ställer även andra krav på arbetsgivare i att tydliggöra förväntningar och krav kring arbetet (Allvin et al, 2006).

När det gäller den fysiska (och psykiska) arbetsmiljön ställer arbetsmiljölagen krav på arbetsgivaren att *”arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar”* (AML, kap 2, §1). I ett flexkontor eller aktivitetsbaserat kontor kan det bli svårare att tillgodose individuella anpassningar och arbetshjälpmedel, något som behöver beaktas.

Ur belastningsergonomisk synvinkel påtalas vikten av variation och betydelse för hälsan att avbryta stillasittande (Ekblom-Bak E., 2012, s. 1467). Det kan tänkas att aktivitetskontoret uppmuntrar just till variation och pauser från stillasittande, vilket i så fall är en positiv hälsoförebyggande faktor. En risk vad gäller belastningsbesvär i det aktivitetsbaserade kontoret är längre stunder av ensidigt påfrestande arbetsställningar vid utnyttjande av laptop som arbetsredskap (Arbetsmiljöverkets föreskrift 1998:5). Viktigt är att det finns tillgång till större bildskärmar samt arbetsplatser där ljusstyrkan kan regleras om det behövs och inställningar av bord och stolar finns tillgängligt.

Det har än så länge inte gjorts så mycket forskning på specifikt aktivitetsbaserade kontor. Ett examensarbete i form av en kvalitativ intervjustudie har nyligen gjorts på Skanska aktivitetsbaserade huvudkontor (Nilsson J., 2014). Vad gäller arbetsprestation och motivation framkom i denna uppsats att individer upplever större social interaktion med fler kollegor vilket i sig var positivt, även om det även kunde uppfattas som det tar upp tid från annat arbete. De som hade mer varierade arbetsuppgifter i studien hade inga svårigheter med att hitta arbetsplats medan de som behövde arbeta mer fokuserat upplevde brist på tysta och enskilda arbetsplatser. En annan uppsats har skrivits inom kandidatprogram på Chalmers, i samarbete med Vasakronan. Även detta en kvalitativ intervjustudie (Månsson J. & Nyberg K, 2014). Här har man tittat mer på implementeringsprocessen och kommit fram till att det är viktigt att ta hänsyn till de tre komponenterna människa, plats och IT. Mer specifika utmaningar som tas upp är möjlighet till sekretess, trygghetsförlust i att inte ha sin egen arbetsplats och upprätthålla kontakt med sin avdelning. Fungerande IT system nämns som avgörande framgångsfaktor och att det nya arbetssättet kräver en genomtänkt implementerings process. Fördelar som kommit fram är upplevelser av ökad flexibilitet för organisation och medarbetare (ibid).

## **2.4 En organisation i förändring**

### **2.4.1 Framgångsfaktorer i förändringsarbete**

Medarbetare behöver känna sig delaktiga om en förändring i kontorsmiljön ska bli framgångsrik. Att bli involverad i beslut som berör arbetssituationen kan kopplas till KASAM och kan tänkas hjälpa till att skapa större känsla av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky A., 1991). En annan viktig del rör ledarskapet. Ett tydligt ledarskap med konsekventa budskap i varför en förändring behöver genomföras skapar bättre förutsättningar (Weiner B. J., 2009, s.3). Arbetsgrupper och arbetstagare har vidare bättre förutsättningar till att klara en förändring om de tror sig ha bra förutsättningar till att klara av den och dessutom är motiverade till det (ibid, s.4). Nöjdhet med organisationen påverkar enligt De Been & Meijer (2014, s.154) hur tillfredsställda medarbetare är med sin fysiska arbetsmiljö.

### **2.4.2 En kontorsflytt**

Jag har ovan haft som ambition att kort reflektera över en kontext i vilken de aktivitetsbaserade kontoren växer fram, presentera MTO-konceptet som ett tvärvetenskapligt förhållningssätt till analys av arbetsmiljö samt visa på fysiska och psykiska faktorer som påverkar oss i arbetsmiljön.

Den 1 december 2014 flyttade 43 medarbetare från fem olika arbetsgrupper på Scania CV AB i Södertälje från traditionellt öppna kontorslandskap till ett så kallat aktivitetsbaserat kontor. De som flyttade arbetade alla inom säljorganisationen på företaget, vilket kan påverka att nästan hälften av de som flyttade uppgav sig arbeta mindre än 50% av sin arbetstid på kontoret. Det var ett pilotprojekt och första gången medarbetare på företaget flyttade till ett aktivitetsbaserat kontor. Syftet med piloten var att företaget efterfrågar kontorsmiljöer som är mer flexibla, kreativa, förbättrar arbetsmiljön samt utnyttjar befintliga ytor mer effektivt. Utifrån utvärdering av pilotprojektet tas beslut under 2015 om aktivitetsbaserat kontor är ett kontorskoncept Scania ska använda sig av i framtiden. Den här studien är en del i utvärderingen av pilotprojektet.

### 3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syfte är att i en kvantitativ enkätstudie, med sex månaders uppföljning, undersöka hur medarbetarna upplever flytt från öppet kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor med avseende på hälsa, produktivitet och arbetsförmåga. Syftet innefattar även att med stöd av kvalitativa intervjuer undersöka konceptet aktivitetsbaserat kontor ur ett MTO-perspektiv.

Frågeställningar:

- Påverkas medarbetares upplevda hälsa av flytt från öppet kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor?
- Påverkas medarbetares upplevda produktivitet av flytt från öppet kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor?
- Påverkas medarbetares upplevda av arbetsförmåga av flytt från öppet kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor?
- Kan konceptet aktivitetsbaserat kontor värderas ur ett MTO-perspektiv?

## 4 MATERIAL OCH METOD

### 4.1 Processbeskrivning innan flytt

Enligt en gällande riktlinje för utformning av kontor på Scania skall varje medarbetare ha ett eget skrivbord med dator och bildskärm samt justerbar stol och skåp. Det finns givna riktvärden för bordens storlek och standardmöblering. Kontoret ska även vara dimensionerat så att det finns tillgång till tysta rym och mötesrum i tillräcklig omfattning, något som var bristfälligt för de aktuella arbetsgrupperna innan flytt. Storleken på de landskap som medarbetarna flyttade från kan enligt Bodin Danielssons definition betecknas som medelstora (2010, 59-62).

Under 2014 bjöds de fem arbetsgrupperna in till att göra en aktivitetsanalys tillsammans med Kinnarps interior. I denna analys uppskattades hur mycket av arbetstiden medarbetarna lägger på olika aktiviteter så som att läsa mail, arbeta koncentrerat vid sin arbetsplats, prata i telefon, resa i tjänsten, arbeta i grupp, sitta i möte osv. Utifrån detta presenterades förslag på utformning av det nya landskapet. Storleken på de olika aktivitetszonerna dimensionerades utifrån analysen.

Förutom det nya aktivitetsbaserade konceptet tillkom mer färgsättning i det nya kontoret.

Tidigare har Scantias kontorsmiljöer varit sparsamt färgsatta. Heltäckningsmattor var en annan nyhet i det aktivitetsbaserade kontoret och tänkt att dämpa störande ljud. De aktivitetszoner som fanns i det nya vid flytten var standardarbetsplatser enligt Scantias kontorsriktlinje 20st, en helt tyst zon med så kallade standardarbetsplatser 6st, 14st projektarbetsplatser, 12st stå-sittplatser för kortare stunder av arbete med laptop, en loungedel med soffor och större bildskärm vilket möjliggör gruppmöten, 5st telefonhytter för samtal telefon, 3 konferensrum, ett pulsmötesrum, ett samtalsrum med tre fåtöljer, vilorum samt fikarum.

De 26st arbetsplatserna med standardutrustning på bord och stolar innebär höj- och sänkbara bord med 80 cm djup samt goda inställningsmöjligheter på stolarna i syfte att uppnå optimala ergonomiska förutsättningar. Övriga arbetsplatser i landskapet kan erbjuda variation, men inte optimala ergonomiska förutsättningar vad gäller inställningsmöjligheter. För att ta del av planritning och möblering, se bilaga 2. Den personliga tekniska utrustningen består i det nya kontoret av bärbar dator och smartphone. Varje medarbetare har ett personligt skåp till förvaring.

Det var som nämnts i bakgrunden 43st medarbetare från fem olika arbetsgrupper som flyttade in i det nya kontoret. Grupperna ansågs lämpliga utifrån ett verksamhetsperspektiv att prova det nya konceptet. Storleken på kontoret hade varit dimensionerat till samma yta, enligt gällande riktlinje för utformning av kontor, om det varit ett traditionellt öppet landskap. Bra att ha i minnet kan dock vara att de kontorsmiljöer man flyttade ifrån förmodligen inte helt uppfyllde riktlinjen gällande mötesytor och tysta rum.

Medarbetarna var delaktiga i kontorsomställningen genom att två personer deltog som representanter i pilotprojektets arbetsgrupp samt att gruppchefer deltog i styrgruppens möten. Arbetsgruppen bestod även av projektansvarig för ombyggnationen, IT-ansvarig, ansvariga för kontorsutformning 3st, ergonom, arbetsmiljöingenjör, beteendevetare och facklig representant. I arbetsgruppen lyftes kontinuerligt synpunkter från medarbetarna innan, under och efter flytt.

Några veckor innan flytten hölls ett informationsmöte med alla berörda medarbetare. Där pratade man om konceptet aktivitetsbaserat kontor och hur det var tänkt att fungera praktiskt. Planlösning och IT-lösning presenterades. Praktiska frågetecken från medarbetare kring IT lyftes.

## 4.2 Undersökningsprocedur

Enkäter skickades ut till berörda medarbetare via mail cirka 3 veckor innan flytt, tre månader efter flytt och sex månader efter flytt. Innan flytt skickades enkäterna ut via mail till 43 medarbetare, varav 35st (81%) besvarade hela eller delar av frågematerialet. Flytten genomfördes den 1 december 2014.

Enkäterna skickades ut igen i början av mars 2015, cirka tre månader efter flytt. Då hade tio medarbetare flyttat från kontoret. 33st fick enkätutskicket denna gång och 26st (79%) besvarade hela eller delar av enkätmaterialet.

Efter sex månader, i början av juni månad, hade ytterligare sex medarbetare flyttat. 27st fick därmed enkätutskicket varav 21st (78%) svarade på delar eller hela enkätmaterialet.

Det totala antalet medarbetare som arbetade i det aktivitetsbaserade kontoret under dessa första sex månader kan ändå antas uppgå till minst 40st. Nya medarbetare ersatte i viss mån de som flyttat och medarbetare från andra verksamheter kom in och arbetade tillfälligt eller satt där i projekt. Dessa personer har inte deltagit i undersökningen då ett inkluderingskrav var att man skulle ha deltagit i den ursprungliga flytten.

Respondenternas åldersfördelning vid de tre olika tillfällena såg ut enligt följande:

<b>Ålder respondenter enkät</b>	<b>Innan flytt</b>	<b>3 månader efter flytt</b>	<b>6 månader efter flytt</b>
<b>35 år eller yngre</b>	n = 9 (28%)	n = 8 (33%)	n = 7 (35%)
<b>36-50 år</b>	n = 20 (62%)	n = 13 (54%)	n = 9 (45%)
<b>51 år eller äldre</b>	n = 3 (9%)	n = 3st (13%)	n = 4 (20%)
<b>Totalt antal respondenter</b>	n = 32	n = 24	n = 20

Respondenternas uppskattning av den tid de arbetar på kontoret vid de tre olika enkätuppföljningarna:

<b>Uppskattad tid på kontoret</b>	<b>Innan flytt</b>	<b>3 månader efter flytt</b>	<b>6 månader efter flytt</b>
<b>0-50% av arbetstiden</b>	n = 13 (41%)	n = 8 (32%)	n = 9 (45%)
<b>51-100% av arbetstiden</b>	n = 19 (59%)	n = 17 (68%)	n = 11 (55%)
<b>Totalt antal respondenter</b>	n = 32	n = 25	n = 20

I april månad, ungefär fyra månader efter flytten genomfördes intervjuer vid tre tillfällen. Vid de första två tillfällena intervjuades två chefer, en vid varje tillfälle. Den tredje intervjun blev en gruppintervju där fem medarbetare jämnt fördelade över organisationen deltog. Det fanns en spridning i ålder på dessa deltagare cirka 30-60 år. Av de sammanlagt sju intervjuade var sex män och en kvinna. Tilltänkta intervjukandidater till gruppintervjun utsågs och tillfrågades av arbetsmiljökoordinator för arbetsgrupperna. Urvalet bestod av att det skulle finnas en spridning bland de intervjuade över arbetsgrupperna. Det skulle även finnas olikheter bland deltagarna vad gäller inställning till aktivitetskontoret innan flytt. Intervjumaterialet bestod av en semistrukturerad intervjumall (bilaga 6) med öppning för diskussion och följdfrågor. Vid varje intervjutillfälle var det två intervjuare som turades om att ställa frågor, undertecknad och IT-ansvarig. De två första intervjuerna gjordes i tyst, avskilt rum i aktuellt aktivitetsbaserat kontor. Gruppintervjun ägde rum i kontorets något större konferensrum. Intervjuerna spelades in som ljudupptagning med Iphone.

## 4.3 Mätmetod

### 4.3.1 Enkätstudie

#### 4.3.1.1 Upplevd hälsa

För att undersöka upplevd hälsa har **The Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS)** använts. Det är ett frågeformulär på svenska som är kopplat till upplevelse av arbete och hälsa utifrån ett salutogent perspektiv. Enkäten inleds med *"Hur har du känt dig under de senaste fyra veckorna i följande avseenden?"*. Sedan följer 12 st påståenden kopplat till upplevd hälsa där varje påstående besvaras på en sexgradig likertskala som går från positivt till negativt (se bilaga 3). Frågorna innefattar två dimensioner av hälsoindikatorer, intrapersonliga karaktärsdrag (IPK, 7st frågor) och interaktiv funktion (IAF, 5st frågor). Vid analys av svaren bildas indexvärden av de två dimensionernas frågor. Det går också att lägga ihop alla de frågor som ingår i instrumentet för att få ett totalt indikationsvärde. Ju högre värde desto bättre är indikatorerna för hälsa. I den här studien beräknas både totala indikationsvärdet och de två dimensionerna intrapersonella karaktärsdrag och interaktiv funktion. SHIS är ett instrument som testats för reliabilitet och validitet (Bringsén Å., Andersson H.I., Ejlerthsson G., 2009, 13-19).

#### 4.3.1.2 Upplevd produktivitet

När det gäller att mäta upplevd produktivitet i kontorsmiljö gjordes en longitudinell fältstudie i Kanada för ett antal år sedan på ett större olje- och gasföretag (Brennan A., Chugh J.S., Kline T., 2002, 279-299). Ett mindre antal medarbetare på det studerade företaget flyttade från traditionellt cellkontor till öppet kontorslandskap.

Utifrån intervjuer med medarbetarna, arbete med fokusgrupper samt genomgång av litteratur utformades enkätfrågor kring upplevd produktivitet. Instrumentet är utformat för att mäta förändring i självskattad upplevd produktivitet i organisationen. Det har hög reliabilitet (Brennan A., Chugh J.S., Kline T., 2002, 279-299; Bergström J., 2011).

Formuläret består av 20st frågor. Formuleringar i frågorna har arbetats om något i den här studien för att passa aktuell organisation vad gäller koncernspråk (se bilaga 3). Frågorna har även gjorts om till påståenden. Svarsskalan i den här studien är en femgradig likertskala som går från "instämmer helt" med värde 5, till "instämmer inte alls" med värde 1. Medelvärde av de 20 påståendena räknas ihop. Ju högre medelvärde desto bättre upplevd produktivitet har medarbetaren.

#### 4.3.1.3 Upplevd fysisk arbetsmiljö

I enkäten finns även några påståenden kring upplevelse av fysisk arbetsmiljö i form av temperatur, belysning, ljudnivå och kontorsmöbler (se bilaga 3). *Påståendena lyder "I mitt kontorslandskap upplever jag att: Temperaturen är bra, Belysningen är bra, Ljudnivån är bra (skrivare, ventilation, samtalsnivå etc), Kontorsmöblerna är funktionella (stolar, bord, skärmar etc)"* Svarsskalan är en femgradig likertskala som går från 5 "instämmer helt" till 1 "instämmer inte alls". Gruppens medelvärde räknas ut för varje fråga.

#### 4.3.1.4 Upplevd arbetsförmåga

Upplevd arbetsförmåga mäts genom en fråga från Work Ability Index (WAI). WAI är utvecklat på Finska Arbetslivsinstitutet av Ilmarinen (2009, 1-5) och ställer frågor kring upplevd arbetsförmåga kopplat till arbetets krav. WAI mäter arbetsförmåga och framtida arbetsförmåga i förhållande till nuvarande arbete. Instrumentet är reliabilitets- och validitetstestat och består av 10 st frågor (ibid).

En utav frågorna i instrumentet, fråga 1, har i en studie, av långtidssjukskrivna kvinnor, plockats ut och visat sig ha stark korrelation till hela WAI med avseende på arbetsförmåga och predicering av framtida arbetsförmåga (Ahlström L. et al., 2010, 404-412). Denna fråga så kallad "single-item" används i den här enkätstudien för att mäta upplevd arbetsförmåga. Frågan lyder: *Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poängtal skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga?* Svaret anges på en skala från 0-10 där 0 betyder att du inte kan arbeta alls, 10 betyder att du arbetar som allra bäst just nu. Svarstal mellan 3-6 kan kategoriseras som dålig till måttlig arbetsförmåga. 7-8 motsvarar måttlig till bra arbetsförmåga och 9-10 bra eller utmärkt (Ahlström L. et al; 2010, s. 407). Gruppens medelvärden räknas ut i resultatet.

#### 4.3.1.5 Öppna frågor

Avslutningsvis finns det i enkätformuläret två öppna frågor. Innan flytt handlade dessa om förväntningar och farhågor. Tre månader respektive sex månader efter flytt var frågorna *"Vad skulle du säga är det mest positiva med din nya kontorsmiljö?"* och *"Finns det något som du upplever fungera mindre bra i din nya kontorsmiljö?"* (se bilaga 3).

Svaren på dessa frågor redovisas i bilaga 5. I de fall information som delgivits värderats vara verksamhets specifik alternativt varit sådan att den kunnat kopplas till individ har kommentaren inte redovisats.

#### 4.3.2 Semistrukturerade intervjuer

Den kvalitativa metoden bestod av en semistrukturerad intervjumall, se bilaga 6.

Semistrukturerade intervjuer utgörs av frågor som ger utrymme för öppna svar och följdfrågor om så behövs (Bryman A., 2011, 413-415). Frågorna är utformade av författaren med stöd i litteraturen, se bakgrund, och i samråd med beteendevetare på Scania's företagshälsovård och IT ansvarig i projektets arbetsgrupp från Scania IT. Frågorna berör psykosocial och fysisk arbetsmiljö samt den tekniska arbetsmiljön i form av IT. Intervjuerna är tänkta att genom sina beröringspunkter utforska studiens frågeställning kring människa, teknik och organisation och att ge fördjupad förståelse utifrån enkätresultat.

### 4.4 Bearbetning av enkäter och intervjuer

#### 4.4.1 Bearbetning enkäter

Bearbetning av enkätfrågor utfördes med hjälp av IBM SPSS 22 Statistics Data Editor för Mac. Resultaten för de tre olika mätningarna redovisas i form av tabeller med deskriptiv statistik. Uträkningar på gruppnivå gjordes genomgående på de olika delarna i enkätmaterialet avseende medelvärde och standardavvikelse. Oberoende t-tester har gjorts på samtliga gruppmedelvärden vid tre månaders och sex månaders uppföljning i jämförelse med utgångsläget, det vill säga innan flytt. Signifikansnivån sattes till  $p < 0,05$ .

#### 4.4.2 Bearbetning intervjuer

Bearbetning av intervjumaterialet inleddes med transkribering av ljudupptagningarna vid de tre intervjutillfällena. I gruppintervjun identifierades varje persons inlägg med en siffra. Därefter gjordes en tematisk innehållsanalys (Bryman A., 2011, 528-530) med kvalitativt analytisk ansats (Graneheim U.H. & Lundman, B., 2003, 105-112). Tillvägagångssättet var att det transkriberade materialet lästes igenom 3-4 gånger för varje intervju. Därefter markerades meningsbärande delar i texterna.



De här meningsbärande delarna klustrades sedan in under rubriker som information/kommunikation i förändringsprocess, delaktighet i förändring, arbetsprocesser, ledarskapsperspektiv, IT och fysisk miljö. Rubrikerna med tillhörande citat/meningsbärande enheter kopplas sedan i resultatets struktur ihop med Jörgen Eklunds MTO-modell (2003). Resultatet redovisas delvis beskrivande och delvis med direkta avkodade citat. Eftersom resultatet redovisas beskrivande finns en tolkning med i analysen av materialet. De intervjuade har fått möjlighet att ge återkoppling på tolkningen av materialet, de har inte getts några synpunkter avseende detta.

#### 4.5 Etiska överväganden

Några viktiga etiska principer att ta hänsyn till när det gäller studiens genomförande är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Grundläggande etiska frågor rör vidare frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet (Bryman A., 2011, 131-132).

Utskick av enkäter via mail introducerades med information kring undersökningens syfte och innehåll samt vad resultaten kommer användas till. I denna information uppmuntrades deltagande, men påpekades även att *"deltagande är anonymt och självklart frivilligt"*. Det var även möjligt att välja vilka frågor man svarade på i enkätaterialet. När resultat från enkäterna sammanställdes kodades svar från varje respondent med nummer och inte med namn i Excel filer.

I samband med intervjuer tillfrågades deltagare innan intervjuerna påbörjades om de tillät ljudupptagning för att underlätta bearbetning av deras information. Samtliga samtyckte till detta. De informerades då också om att det som sades under intervjun inte skulle bindas till dem som personer i redovisat material. De personer som ställde upp i intervjuerna var tillfrågade av arbetsmiljökoordinator i första hand och i andra hand av den som intervjuade. De intervjuade tillfrågades vid separat tillfälle, några veckor efter intervjun, var och en via telefon och mail om tillåtelse att använda materialet till den här uppsatsen. Vid intervjutillfället tillfrågades de enbart om tillåtelse att använda materialet för Scantias interna utvärdering. Samtliga gav sitt godkännande.

Resultaten av intervjuerna har skickats till de sju intervjuade personerna. De har uppmuntrats att komma med feedback på materialet samt återkoppla om de tycker något bör ändras eller tas bort, vilket några också har gjort. En återkoppling handlade om att helt avidentifiera citat från intervjuer i resultatet, då de kopplats till nummer P1, P2 och så vidare. Den förändringen har gjorts i det färdiga resultatet.

## 5 RESULTAT

### 5.1 Upplevd hälsa

Den upplevda hälsan förbättrades på gruppnivå mellan mätning innan flytt och tre månaders uppföljning. SHIS, IAF (InterAktiv Funktion) och IPK (IntraPersonella Karaktärsdrag) hade alla signifikant bättre resultat efter tre månader. Efter sex månader gick resultaten tillbaka igen för att ligga på i princip samma som utgångsvärdena innan flytt. Därmed kvarstod inte de signifikanta förbättringarna efter sex månader.

Tabell 1. Upplevd hälsa. Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS), Inter Aktiv Funktion (IAF) och Intra Personella Karaktärsdrag (IPK) innan flytt, vid tre och sex månaders uppföljning efter flytt. Ju högre värde, desto bättre upplevd hälsa. Medelvärde ( $\pm$  Standardavvikelse)

Maxvärde SHIS: 72, maxvärde IAF: 30, maxvärde IPK: 42

Variabel	Innan flytt	3 månader efter flytt	6 månader efter flytt
	n=35	n=26	n=21
SHIS	48,0 ( $\pm 11,2$ )	54,3 ( $\pm 9,3$ ) p=0,023*	49,0 ( $\pm 10,6$ ) p=0,752
IAF	20,9 ( $\pm 4,6$ )	23,5 ( $\pm 3,9$ ) p=0,025*	20,6 ( $\pm 4,4$ ) p=0,800
IPK	27,1 ( $\pm 7,3$ )	30,8 ( $\pm 6,0$ ) p=0,036*	28,3 ( $\pm 6,5$ ) p=0,512

p\* = signifikant p-värde

### 5.2 Upplevd produktivitet

Den upplevda produktiviteten ökade signifikant på gruppnivå mellan mätning innan flytt och tre månaders uppföljning. Efter sex månader kvarstod ingen signifikant skillnad i jämförelse med utgångsvärdet.

Tabell 2. Brennans et al (2002, 279-299) enkätfrågor som grund till påståenden kring upplevd produktivitet innan flytt, vid tre och sex månaders uppföljning efter flytt. Se även bilaga 3. Ju högre värde, desto bättre upplevd produktivitet. Medelvärde ( $\pm$ Standardavvikelse) Maxmedelvärde produktivetsfrågor: 5

Variabel	Innan flytt	3 månader efter flytt	6 månader efter flytt
	n=27	n=25	n=20
Upplevd produktivitet	3,42 ( $\pm 0,53$ )	3,81 ( $\pm 0,50$ ) p=0,009*	3,57 ( $\pm 0,62$ ) p=0,379

p\* = signifikant p-värde

Tendenser: Om man tittar på de enskilda påståendena i produktivetsformuläret (se bilaga 4) så urskiljer sig tendenser i två riktningar. De påståenden som utmärker sig i positiv riktning är "Kontorets utformning underlättar grupparbete", "Vid behov kan jag hitta avskildhet på kontoret", "Det är lätt att ta emot besökare" och "Det finns utrymme för enskilda samtal". Påståenden som utmärker sig i negativ riktning är "Vi har ett nära samarbete inom min grupp", "Jag är placerad nära människor jag måste prata med i mitt arbete" och "Jag blir lätt distraherad av andras samtal". Vid sex månaders uppföljning, men inte vid tre månader, rör sig påståendet "Jag klarar av att hålla deadlines" i negativ riktning.

### 5.3 Upplevd fysisk arbetsmiljö

När det gäller frågor kring fysisk arbetsmiljö utmärkte sig upplevelse av ljudnivån positivt. Medelvärde kopplat till det påståendet ökade signifikant både vid tre och sex månaders uppföljning i jämförelse med utgångsvärdet. Kontorsmöblerna upplevdes som signifikant bättre vid tre månaders uppföljning i jämförelse med utgångsvärdet, men denna skillnad fanns inte kvar efter sex månader.

Tabell 3. Enkätfrågor kopplat till upplevelse av fysisk arbetsmiljö, se bilaga 3. Ju högre värde, desto bättre upplevelse. Gruppens medelvärde ( $\pm$ Standardavvikelse) Maxmedelvärde per fråga: 5

Variabel	Innan flytt	3 månader efter flytt	6 månader efter flytt
	n=32	n=25	n=18
Temperaturen är bra	3,34 ( $\pm 1,04$ )	3,40 ( $\pm 1,04$ ) p=0,840	3,61 ( $\pm 1,29$ ) p=0,427
Belysningen är bra	3,52 ( $\pm 1,30$ )	3,92 ( $\pm 1,14$ ) p=0,251	4,28 ( $\pm 0,75$ ) p=0,030*
Ljudnivån är bra	2,78 ( $\pm 1,24$ )	3,88 ( $\pm 0,78$ ) p=0,000*	4,00 ( $\pm 1,28$ ) p=0,002*
Kontorsmöblerna är funktionella	3,19 ( $\pm 1,40$ )	4,04 ( $\pm 0,74$ ) p=0,008*	3,89 ( $\pm 1,08$ ) p=0,072

p\* = signifikant p-värde

### 5.4 Upplevd arbetsförmåga

Upplevd arbetsförmåga förändrades inte på gruppnivå av flytt från öppna kontorslandskap till det aktivitetsbaserade kontoret. Medelvärdena på gruppnivå ligger mellan 7-8 innan flytt och även vid tre och sex månaders uppföljning. Detta motsvarar måttlig till bra arbetsförmåga. Det kan nämnas att det funnits individer som svarat mellan 2-6 vid de tre mätningstillfällena, vilket motsvarar dålig till måttlig arbetsförmåga. Det har även funnits individer vid alla tre tillfällen som skattat sig högt 9-10. Det motsvarar bra eller utmärkt arbetsförmåga.

Tabell 4. Skattning på gruppnivå enligt "Single item" Ahlström L. et al (2010, 404-412) från Work Ability Index (Ilmarinen J. 2009, 1-5). Innan flytt, tre månader och sex månader efter flytt. Frågan relateras till nuvarande och framtida arbetsförmåga. Ju högre värde desto bättre upplevd arbetsförmåga. Gruppens medelvärde ( $\pm$ Standardavvikelse) Maxmedelvärde: 10

Variabel	Innan flytt	3 månader efter flytt	6 månader efter flytt
	n=32	n=25	n=20
Work Ability Index "Single item"	7,2 ( $\pm 1,7$ )	7,7 ( $\pm 1,7$ ) p=0,31	7,1 ( $\pm 2,3$ ) p=0,83

p\* = signifikant p-värde

### 5.5 Öppna frågor

De öppna frågorna berör det som upplevs vara mest positivt i det nya kontoret respektive fungera mindre bra tre månader och sex månader efter flytt. Exempel på positiva kommentarer både efter tre och sex månader är att den fysiska arbetsmiljön upplevs som trevligare och mer kreativ, flexibilitet i att kunna välja miljö efter arbetsuppgift, ökad kommunikation mellan grupper och trådlös uppkoppling. Efter tre månader upplevdes det positivt med tillgång till fler tysta rum och mötesrum.

Efter sex månader skriver dock några att mötesrummen oftare är bokade. Exempel på saker som upplevs fungera mindre bra efter tre månader är att det trådlösa nätverket inte är helt tillförlitligt, saknad av överhörning inom gruppen, minskad gruppgemenskap, opersonligt och att inte ha sin egen arbetsplats. Efter sex månader efterfrågas även mer tillgänglig IT support. Upplevelser av att kontoret börjar kännas trångt delges också. Kommentarer delges i sin helhet bilaga 5.

## 5.6 Resultat intervjuer

Presentation av intervjureresultat struktureras nedan genom rubriker som kan kopplas till Jörgen Eklunds MTO-modell *"The extended HTO framework"* (2003). Citat från intervjuerna nedan skrivs kursivt och används för att förstärka eller tydliggöra resultatet.

### 5.6.1 Människa (Human Activities) och organisation

#### **Information och kommunikation i förändringsprocess**

När det gäller information kring förändringen innan flytt gavs flera tillfällen att tillgodose sig information genom studiebesök, analysspel hos Kinnarps, informationsträff med samtliga medarbetare och chefer en vecka innan flytt samt genom medarbetar representanter i projektets arbetsgrupp och chefer i styrgrupp. Upplevelserna av vilken information som tillhandahållits gick isär bland de intervjuade. Några hade tillgodosett sig information genom de tillfällen som gavs ovan. De upplevde sig ha fått den information de behövde för att förstå konceptet. En av de intervjuade uttryckte sig så här:

*"Vi blev informerade från ett tidigt skede. Jag tyckte det gjordes i god tid och positiv anda."*

En annan uttryckte sig dock så här: *"Men vi som var ute mycket hade ingen aning om vad det här innebar i stort sett innan vi flyttade in"*.

Innan flytt var som ovan nämnts medarbetarna representerade i arbetsgruppen för projektet med två representanter. Dessa representanter delgav andra medarbetare information, via mail och arbetsgruppsmöten. De samlade även in information kontinuerligt från grupperna. En utav representanterna fungerade som språkrör efter flytten. Hen nämns av flera som en framgångsfaktor i projektet:

*"Jag har väl gått några gånger till XXX och sagt det här och det här. XXX är ju grym och suger åt sig som en svamp. Det måste finnas en XXX."*

En annan utmaning vad gäller kommunikation var att flera av de intervjuade upplevde otydlighet kring önskvärda beteenden och umgängesregler i det nya kontorslandskapet. Främst gällde det området med så kallade standardarbetsplatser. Här är några exempel på kommentarer som kring det:

*"Har man diskussioner, ja då går man till den delen där man ska ha diskussioner och inte vid arbetsborden där det ska vara tyst."*

*"Jag pratar mycket vid skrivbordet och har tolkat det som att sitter jag längst ut vid bordet här så får jag prata."*

*”Jag tycker ändå att projektet är mer som ett byggprojekt än förändring av beteende som är den stora delen i det här.”*

Andra saker som berördes i intervjuerna kring kommunikation är behov av närvarande IT-stöd och information kring ergonomi innan flytt, i samband med flytt och efter flytt.

### **Delaktighet i förändring**

Grupprepresentanternas positiva betydelse som språkrör är även ett sätt att skapa delaktighet. När det gäller delaktighet i förändringen uttryckte de intervjuade annars olika grad av upplevd delaktighet:

*”Förbättringsarbetet kring det här har fungerat riktigt bra med pulsning och att skriva ner saker som behöver fixas med.”*

*”Det sitter ju någon lapp i köket tror jag”.*

### **Arbetsprocesser**

Att kunna välja arbetsplats efter aktuella behov med den känsla av flexibilitet som det innebär nämndes återkommande i intervjuerna som positivt med det nya konceptet. Tillgång till den arbetsplats man för tillfället behöver i form enskild arbetsplats, tyst rum eller konferensrum nämndes också återkommande som positivt:

*”Jag känner att det är skönare att sitta här, det är mer fritt istället för att ha en egen arbetsplats”*

*”Vi tycker det här är roligare. Jag tror det räcker där bara.”*

*”Det ligger i tiden att hitta ett annat sätt att jobba på. Inte köra min plats, mina bänkar och binda upp platserna för ett dåligt utnyttjande. Hade det varit produktion hade vi tänkt annorlunda för längesen.”*

*”Förr var jag tvungen att leta efter ett tyst rum. Nu hittar jag ett direkt”*

*”Det finns ofta lediga konferensrum.”*

*”De här ”fasta” arbetsplatserna, de börjar bli alltmer upptagna, men hittills har jag alltid hittat en plats.”*

Några har upplevt hinder i sina arbetsprocesser när de behövt prata i telefon i kontorslandskapet och andra blir störda utav det. Detta i kombination med att det trådlösa nätverket inte varit helt tillförlitligt inledningsvis. Här uppstår även frågetecken till gruppssammansättningar i kontorslandskapet vid gruppintervjun. Inom en grupp sa man sig arbeta mer individuellt, medan andra uttryckte mer behov av att få prata och samarbeta inom sin arbetsgrupp.

Samarbetet inom gruppen och gruppgemenskapen har påverkats i det nya kontorskonceptet. Här är exempel på några kommentarer kring det:

*”Man går direkt till bordet och frågar. Då är det alltid någon som vänder sig om så man får arga blicken. Vår gruppdynamik har blivit sämre sedan vi flyttade hit.”*

*”Vår grupp har ju bokat in två fika i veckan och en lunch för att gruppen ska samlas och behålla gruppkänslan.”*

Det kom även upp funderingar i intervjuerna kring att inte ha en egen arbetsplats. Tungt att behöva bära med sig allt material. Smittorisk i att dela tangentbord med andra, att behöva ställa in stolen varje gång man kommer till en arbetsplats. Flera av de intervjuade uppfattade att det tillkommit en del människor i kontoret som de inte kände igen.

### **Ledarskapsperspektiv**

Behov av rum med möjlighet till avskärmning är något som nämndes i intervjuer med chefer. Dels gäller det medarbetarsamtal, där det ibland kan röra sig om mer känsliga samtal, då vill man inte bli exponerad direkt ut mot ett kontorslandskap. Det kan också handla om arbete med konfidentiellt material inför löneförhandlingar eller en planerad omorganisation. Svårt att komma undan som chef och kunna arbeta ostört uttrycks bland annat så här:

*”Jag blir mer lätt tillgänglig, på gott och ont. Mest på gott.”*

Nya utmaningar i att samla gruppen nämndes också, då gruppen inte har en naturlig samlingsplats i ett landskap. Det sa man sig dock lösa genom att kontinuerligt planera in möten för gruppen.

## **5.6.2 Informationsteknologi - IT**

Att kunna arbeta trådlöst och på det sättet vara mobil har upplevts som positivt:

*”Jag tycker det är jättesmidigt när man har ett längre samtal att kunna lyfta loss datorn och gå in i telefonhytten, så funkar det bara.”*

Det trådlösa nätverket, Wifi, har dock upplevts som svajigt av flera. Det begränsar utökat användande av olika aktivitetszoner. Exempelvis nämndes det som störande att inte kunna lita på nätverket i samband med telefonmöten.

Medarbetare använder sig av olika tekniska lösningar i verksamheten. De flesta har vanliga PC. Några har behov av Apple produkter vilket skapar problem då de tekniska lösningarna inte upplevs vara anpassade till dessa produkter:

*”De här puckarna går inte att köra på några mobila enheter som tablets överlag. De klarar inte av när man laddar ner programvaran.”*

De medarbetare som använder sig av Appleprodukter upplevde även brist i kommunikation och delaktighet innan flytt. Så här sa en av dem om informationsmötet några veckor innan flytt:

*”Jag frågade en fråga om uppkoppling med Appleprodukter. Det kändes inte som det var läge för frågor på det mötet.”*

Efter några månader i det nya kontoret fanns fortsatt osäkerhet kring hur olika tekniska lösningar skulle användas i konferensrum och lounge vad gäller uppkoppling till skärm och användande av touchboard. Mer lätt tillgänglig IT support var något som efterfrågades i intervjuerna.

Upplevelser i både positiv och negativ bemärkelse återgavs i intervjuerna när det gäller snabbhet i IT-verktygen, så som uppkoppling till skärmar i konferensrum och arbete med laptops.

En person uttryckte sig så här om sin PC laptop: *”Det enda som stör mig är att den är så fruktansvärt långsam.”* Uppstart av arbete med skärmar i konferensrum upplevs som snabb i förhållande till projektorer.

En annan utmaning uppstod kring dockningsstationer för laptops till bildskärm vid arbetsplatser med större bildskärm. Leverantörsbyte under våren på PC laptops ställde till problem då dockningsstationerna var anpassade till den förra leverantören.

### 5.6.3 Fysisk kontorsmiljö

Kontorsmiljön omnämndes i princip uteslutande positivt. Fina lokaler uppgavs ge inspiration och bidra till ökad energi, lust och produktivitet:

*”Miljön i sig driver energin uppåt.”*

I intervjuer med gruppcheferna påtalades behov av att än mer aktivitetsanpassa kontoret efter processerna, exempelvis i konferensrum och projektytor.

## 6 DISKUSSION

### 6.1 Resultatdiskussion

#### 6.1.1 Upplevd hälsa och produktivitet

Vad är det som gör att resultaten kring upplevd hälsa och produktivitet förbättrades tre månader efter flytt för att sedan åter närma sig utgångsvärdena sex månader efter flytt? Reflektioner är att det aktivitetsbaserade kontoret var nytt med annorlunda färgsättning och möblering än vad som är standard på företaget. Utformningen av kontoret är något som nämns återkommande som en positiv förändring i bilaga 5, kommentarer öppna frågor. Den fysiska miljön påverkar oss på olika sett. Upplevd och faktisk kreativitet påverkades exempelvis positivt av färgval i en amerikansk studie (McCoy J. M., & Evans G. W., 2002, 409-426). Tillgång till fler zoner i form av mötesrum och små avskilda rum har påverkat positivt samt upplevelse av ökad flexibilitet i att kunna välja arbetsplats. I Bodin Danielsson avhandling (2010) förknippas just möjlighet till att välja arbetsplats med ökad tillfredsställelse i arbetet. Upplevd hälsa bland respondenter var i samma avhandling bäst i flexkontor och cellkontor.

Medarbetare i den här piloten var de första på Scania flytta in i ett aktivitetsbaserat kontor. Känslan av att få vara med om någonting nytt kan ha påverkat skattningarna positivt inledningsvis. De öppna kontorslandskap grupperna flyttade ifrån hade brist på rum för möten och enskilda samtal. Inledningsvis upplevdes det som positivt att ha bra tillgång till tysta rum och konferensrum i det nya kontoret, se bilaga 5. Även detta kan tänkas ha påverkat skattningarna positivt efter tre månader.

När tiden går framkommer utmaningar som rör ett förändrat arbetssätt. Det kan, med bakgrund av intervjuer, till exempel handla om hur man får tag på varandra inom arbetsgruppen och att tydliggöra vilka beteenden som är önskvärda i de olika aktivitetszonerna. Det har under de sex månaderna efter kontorsflytten skett organisationsförändringar, vilket också kan ha påverkat resultaten. Efter sex månader framkom det i intervjuer och öppna enkätfrågor att mötesrum och arbetsplatser oftare var upptagna.

När det gäller frågor kring upplevd produktivitet kan det tyckas motsägelsefullt att respondenter tenderar svara mer positivt efter flytt på påståenden som *"Kontorets utformning underlättar grupparbete"*, *"Vid behov kan jag hitta avskildhet på kontoret"* och *"Det finns utrymme för enskilda samtal"*, medan följande påståenden utmärker sig i negativ riktning; *"Jag blir lätt distraherad av andras samtal"* *"Vi har ett nära samarbete i min grupp"*. De störande samtalen tycks inte kunna kopplas samman med ljudnivån på kontoret, då den i enkätstudien upplevs som bättre på gruppnivå både vid tre och sex månaders uppföljning. I intervjuerna framkom en tydligare bild. Otydlighet kring Umgängesregler i landskapet gör att medarbetare har olika uppfattningar. Framförallt rör det området med "standardarbetsplatser" där vissa vill kunna arbeta mer ostört medan andra vill kunna prata med kollegor eller i telefon vid behov. Här kom tekniken in som en viktig faktor. Det måste vara enkelt att koppla bort sig från en arbetsplats om man behöver gå iväg till ett enskilt rum, exempelvis i samband med uppkopplade telefonsamtal. Brist på psykologisk avskildhet och plats för koncentrerat arbete är något som De Been & Beijer (2014, 142-154) tar upp som negativa konsekvenser av flexkontor i jämförelse med cellkontor eller delat rum. I en alldeles nyligen publicerad avhandling av Aram Seddigh från Stockholms universitet (2015, 31-34) presenteras resultat som pekar i samma riktning. Koncentrerat arbete är vid självskattningar förknippat med mer problem i öppna kontorslandskap och flexkontor i jämförelse med cellkontor. Flexkontor, även aktivitetskontor, är dock förknippat med mindre problem än öppna landskap (ibid).



### 6.1.2 Upplevd arbetsförmåga

Medelvärde på gruppnivå vad gäller upplevd arbetsförmåga enligt "single item" från Work Ability Index (WAI) låg konstant mellan 7-8 vid de tre undersökningstillfällena och förändrades därmed inte i samband med flytten. 7-8 motsvarar måttlig till bra arbetsförmåga (Ahlström L., et al., 2010, 404-412).

Det fanns under perioden dock en spridning i svaren från 2-10, vilket inte har någon relevans för frågeställningar i den här studien, men ändå kan vara värdefull information för aktuell verksamhet vad gäller upplevelser av nuvarande och framtida arbetsförmåga hos medarbetare.

### 6.1.3 Upplevd fysisk arbetsmiljö

Ljudnivån upplevdes som bättre på gruppnivå både efter tre och sex månader enligt signifikanttest. I jämförelse med andra kontor på företaget finns en luddämpande förbättring genom att kontoret har heltäckningsmattor. Det har förmodligen påverkat skattningarna positivt. Belysningen skattades signifikant bättre sex månader efter flytt, men inte tre månader efter flytt. Första skattning innan flytt gjordes i december och sex månaders uppföljning i början av juni. Årstiden kan tänkas ha påverkat skattningen i positiv riktning vid det senare tillfället. Kontorsmöblerna upplevdes som mer funktionella efter tre månader, men inte efter sex månader. En reflektion här är att möblerna var nya vilket kan ha påverkat positivt inledningsvis, men inte efter sex månader.

### 6.1.4 Aktivitetsbaserat kontor ur ett MTO-perspektiv

Jörgen Eklund (2003) utgår i sin modell ifrån att sätta de mänskliga aktiviteterna och arbetsprocesserna i mitten. I ett aktivitetsbaserat kontor är det enligt modellen arbetsprocesserna som styr val av IT, utformning av fysisk arbetsmiljö och vilka arbetsgrupper som delar kontor. Teknik/IT, organisation och miljö samverkar med de mänskliga processerna. Konceptet aktivitetsbaserat kontor vilar på att det finns fungerande IT-system, detta främst för att uppnå mobilitet och därmed valbarhet. I analysfasen anlätades Kinnarps för att göra en behovsanalys utifrån den fysiska arbetsmiljön. Därmed skapades en delaktighet i den analysen. Analys och delaktighet vad gäller behov av IT har inte ha skett på samma sätt. Det framkom i resultat av intervjuer. Support vid felrapportering och stöd i samband med och efter flytt avseende nya arbetssätt med IT är något som efterfrågas i intervjuer och kommentarer öppna frågor. En annan sak som framkommer där är den avgörande roll det trådlösa nätverket har för valbarhet av arbetsplats. IT och implementeringsprocess är något som också Kajsa Nyberg och Joakim Månsson (2014) lyfter som viktiga delar utifrån deras arbete med Vasakronan. Kommunikation är en utmanande del i en förändringsprocess, det framkommer även i den här studien. Trots att det funnits flera tillfällen att ta del av information kring konceptet och den kommande flytten upplever sig några utav medarbetare i intervjuerna att de inte förstod konceptet förrän några veckor innan flytt. Tydlig och konsekvent information som innehåller syfte med en förändring är framgångsfaktor för att lyckas (Weiner B. J., 2009, s.3). Detta kombinerat med delaktighet i förändringen (Antonovsky A., 1991). Möjlighet att påverka utformning av arbetsmiljön påverkar medarbetares produktivitet och hälsa positivt (Knight C., Haslam S. A., 2010, 717-735). Delaktighet skapades, förutom deltagande analysfasen, genom grupprepresentanter i arbetsgrupp och chefer i styrgrupp. I samband med och efter flytt behandlades frågor från medarbetare fortsatt i arbetsgruppsmöten och styrgruppsmöten. Det verkar finnas behov av ytterligare ett forum där medarbetare kan lyfta svårigheter i sina arbetsprocesser kopplade till kontoret, som till exempel umgängesregler och förändrade arbetssätt. Om kontoret ska fortsätta vara process styrt krävs ett aktivt kontinuerligt förändringsarbete i detta då organisationen och processerna förändras även efter flytt.

Annars riskerar den fysiska arbetsmiljön och IT lösningar att stagnera medan processerna och arbetsgrupperna förändras. Det är cheferna som leder det här arbetet genom att vara tydliga, konsekventa (Weiner B. J., 2009, s.3) och uppmuntra till delaktighet (Antonovsky A., 1991). Chefernas processer är också viktiga att ta hänsyn till i ett aktivitetsbaserat kontor. Det behöver finnas utrymmen där konfidentiella samtal kan äga rum och där känsligt material kan hanteras på bildskärmar utan allmän insyn.

Utmaningar kring upplevd samverkan inom arbetsgruppen kan delvis kopplas till teknik och delvis till organisation. Det finns IT verktyg på större aktivitetsbaserade kontor, exempelvis hos Microsoft, där medarbetare kan meddela var de är och vad de gör via interna nätverk. Där kan man även prata med varandra via text eller röst. Ett befintligt arbetssätt som en av cheferna i intervjuerna uppger är att boka regelbundna möten med gruppen. Organisationsmässigt nämner respondenter i kommentarer på de öppna frågorna (se bilaga 5) och i intervjuer att arbetsgrupperna som sitter ihop i det aktuella kontoret huvudsakligen arbetar med olika processer. Här kan man fundera på vilka funktioner/arbetsgrupper som placeras tillsammans i ett landskap. En annan tanke kan vara att skapa "hemzoner" där varje arbetsgrupp har sina skåp placerade i anslutning till ett antal arbetsplatser. "Hemzoner" kan även vara ett ställe där gruppen kan ha en tavla med intern information eller personliga bilder. Några respondenter i studien upplever kontoret som opersonligt.

Genom att på ovanstående sätt anta ett MTO-perspektiv kring upplevelser av det aktivitetsbaserade kontoret kan konceptet utvärderas genom ett tvärvetenskapligt perspektiv. Det innebär ett tydliggörande av hur de olika faktorerna kring människa, teknik, organisation och miljö påverkar varandra.

## **6.2 Studiens upplägg**

### **6.2.1 Genomförande**

I den här studien har jag haft förmånen att följa ett pilotprojekt av den nya formen av kontorsmiljö som kallas aktivitetsbaserat kontor på Scania i Södertälje. Jag har gjort detta genom att vara med som representant från Företagshälsovården i projektets arbetsgrupp samt att genom enkäter och intervjuer samla in upplevelser kring den här studiens frågeställningar. Därigenom har jag kunnat följa processen på ett relativt sett nära håll. Det ser jag som en fördel, men kan även ha inneburit en risk vad gäller objektivitet till frågeställningar och tolkning av intervjuer. Det är en liten enkätstudie och det finns ett väsentligt bortfall mellan utgångsläget och uppföljningarna, med ett bortfall på ca 40% (26st svarade) efter tre månader och 51% (21st svarade) efter sex månader. En styrka med studien är dock att resultat och tendenser som noterats i enkätmaterial har kunnat verifieras och förklaras genom enkätens öppna frågor och de intervjuer som gjorts. Det ska förtydligas att det totala antalet medarbetare som arbetade i kontoret efter sex månader inte var lägre än utgångsantalet 43st, men en del konsulter och nya medarbetare hade vid det tillfället tillkommit.

## 6.2.2 Metoddiskussion

Resultat i den kvalitativa delen av studien kan ha påverkats på flera sätt. Validitet i valet av intervjufrågor kopplat till frågeställningen människa, teknik och organisation kan diskuteras. Intervjun delades upp i två avsnitt (se bilaga 6). Den första delen är tänkt att beröra frågor kring människa, organisation och fysisk arbetsmiljö genom förändringen och efter.

Dessa frågor utformades i samarbete med beteendevetare på Scantias företagshälsovård och berör faktorer som information kring konceptet aktivitetsbaserat kontor innan flytt, upplevd delaktighet i förändring, upplevda fördelar och hinder i den nya arbetsmiljön.

I intervjuer med chefer lyftes även en fråga kring ledarskapsperspektiv in, kopplat till det nya konceptet. I den andra delen av intervjun ställs öppna frågor kring upplevelser av IT-lösningar i till de olika aktivitetszonerna. Frågorna i denna del av intervjun utformades utav och i samarbete med IT ansvarig i projektets arbetsgrupp. Det kan självklart diskuteras om just de frågor som finns i frågemallen styrde in intervjuerna i en viss riktning och att det finns viktiga aspekter i de olika ämnesområdena människa-teknik-organisation-miljö som inte har belysts. Så är förmodligen fallet. Men det kom även upp viktiga aspekter i svaren som direkt kunde kopplas till den här studiens frågeställning kring perspektivet MTO. Därmed har frågemallen uppfyllt ett syfte i att värdera det aktivitetsbaserade kontoret ur ett MTO-perspektiv.

En annan viktig aspekt gäller utförandet. Det var två intervjuare vid varje intervjutillfälle, författaren och IT-ansvarig. Uppdelningen av frågor var bestämd i förväg där författaren hade ansvar för den första delen av intervjun med frågor kring människa-organisation-miljö medan IT-ansvarig ställde frågorna kopplade direkt till IT. Strukturen behölls genom alla intervjuer, men det förekom att man hjälptes åt att ställa följdfrågor. Det här väcker diskussion kring reliabilitet. Vi som intervjuade har olika sätt att ställa frågorna på, vi har olika förståelse och styr intervjun på olika sätt. Samtliga intervjuer spelades dock in och transkriberades samt bearbetades av författaren, varav analysen av materialet har gjorts utav enbart en person.

Metodval enkätstudie: Salutogenic Health Indicator Scale är en kvalitetssäkrad metod som mäter hälsa med ett salutogent förhållningssätt (Bringsén Å., Andersson H.I., Ejlerthsson G., 2009, 13-19). Att mäta hälsa utifrån detta synsätt säger något om hur hälsan påverkas ur ett helhetsperspektiv och känsla av sammanhang (Antonovsky A., 1991). Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetet och dimensioner som *"känt mig pigg"* kontra *"trött, utmattad"* eller haft *"mycket energi"* i jämförelse med *"haft lite energi"* (se bilaga 3) torde påverkas av hur vi har det på arbetet. Produktivitetsfrågorna har använts i tidigare studier (Brennan A., Chugh J.S., Kline T., 2002, 279-299; Bergström J., 2011). De valdes utifrån att de direkt kan kopplas samman med aspekter och processer i arbetet och arbetsmiljön. Begreppet arbetsförmåga är ett begrepp som kan analyseras utifrån många aspekter, sammanfattningsvis arbetets krav kopplat till individens förmåga (SOU 2008:66, 22). I "Single item" enligt Work Ability Index ställs en fråga om individens upplevelse av nuvarande arbetsförmåga. Den valdes utifrån att den genom en enkel fråga ger värdefull information om nuvarande arbetsförmåga (Ahlström L., et al; 2010, s. 407).

## 6.3 Konklusion

Den här studien visar att en förändring av arbetsmiljön från kontorslandskap till aktivitetsbaserat kontor kan påverka produktivitet och hälsa positivt i ett kortare perspektiv. På längre sikt, det vill säga efter sex månader kvarstod inte förbättringarna. Den upplevda arbetsförmågan förändrades inte på gruppnivå enligt enkätsvar. För att konceptet ska vara framgångsrikt krävs ett tvärvetenskapligt arbetssätt med fokus människa-arbetsprocesser, miljö, IT och organisation. Införande av aktivitetskontor är en process både före och efter omställning. Ett förslag framåt är att kalla det för ett processbaserat kontor. I det namnet ligger konceptets fulla potential.

Uppprepning av undersökningen i större kontorsomställningar med fler individer samt längre uppföljningstid är önskvärt, då denna studie är förhållandevis liten vad gäller antalet individer, situationsbaserad till just detta projekt och uppföljningstiden begränsad.

### 6.3.1 Tack!

Jag vill passa på att tacka min handledare Teresia Nyman för stöd i val av ämne och handledning genom skrivandet av den här uppsatsen.

Tack till min chef Lotta Markne för ovärderligt stöd, coachning och tid.

## 7 REFERENSER

Ahlström L. Grimby-Ekman A. Hagberg M. Dellve L. (2010) *The Work Ability Index and singel-item association with sick leave, symptoms and health – a prospective study of women on long-term sick leave*, Scandinavian Journal of Work Environment & Health, vol. 36:5, s. 404-412.

Allvin Michael, Aronsson Gunnar, Hagström Tom, Johansson Gun, Lundberg Ulf (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*; Upplaga 1:5; Malmö, Liber AB.

Arbetsmiljölagen, kap. 2, §1.

Arbetsmiljöverkets föreskrift 1998:5 Arbete vid bildskärm

Antonovsky A. (1991) *Hälsans mysterium*. Stockholm, Natur och Kultur – svensk utgåva. (Amerikansk utgåva orginaltitel; *Unraveling the Mystery of Health* (1987) Publishers: Jossey-Bass Inc).

Bergström Jessica (2011) *Påverkas medarbetarna av flytt från enskilda kontor till kontorslandskap? En enkätstudie med 12-månadersuppföljning*, Examensarbete Masterprogrammet, Lunds universitet Institutionen för hälsa, vård och samhälle, examensarbete.

Bodin Danielsson Christina (2010) *The Office – An Explorative Study Architectural Design's Impact on Health, Job Satisfaction and Well-being*. Diss., KTH School of Architecture and Built Environment, Stockholm.

Brennan A. Chugh JS. Kline, T. (2002) *Traditional versus Open Office Design: A longitudinal Field Study*, Environment and Behavior, vol. 34(3), s. 279-299.

Bringsén Å. Andersson HI. Ejlerstsson G. (2009) *Development and quality analysis of the Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS)*. Scandinavian Journal of Public Health, vol. 37, s. 13-19.

Bryman Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*, upplaga 2:2, Malmö, Liber AB – svensk utgåva. (Orginalets titel *Social Research Methods* (2008) Publisher Oxford University Press).

Davis Matthew C. Leach Desmond J. Clegg Chris W. (2011) *The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues*, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 26, kap. 6. Published 2011 by John Wiley & Sons, Ltd.

De Been Iris & Beijer Marion (2014) *The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support*, Journal of Facilities Management, vol. 12, s. 142-157.

De Croon E. Sluiter J. Kuijer PP. Frings-Dresen M. (2005) *The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature*, Journal: Ergonomics, vol. 48:2, s. 119-134.

Ekblom-Bak Elin (2012) *Långvarigt stillasittande är en metabol riskfaktor*, Läkartidningen nr. 34-35, vol. 109, s. 1467.

Eklund Jörgen (2003) *An extended framework for humans, technology and organization in interaction*; Human Factors in Organizational Design and Management – vol. VII, Ed. H. Luczak and K. J. Zink Editors.

Graneheim U.H. & Lundman B. (2004) *Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedurs and measurs to achieve trustworthiness*, Nurse Education Today, vol. 24, s. 105-112.

Ilmarinen J. (2009) *Work Ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention*, Editorial. Scandinavian Journal of Work Environment & Health, vol. 35:1, s 1-5.

Ilmarinen J. (2001) *Aging worker*, Journal: Occupational and Environmental Medicine, vol. 58, s. 546-552.

Karlton A. (2007) Forskarstött förändringsarbete i själva verket, *Att förbättra arbetssituationen för 15000 brevbärare*. Diss. No 122, Avdelning för industriell arbetsvetenskap Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling, Linköpings universitet.

Karasek R. & Theorell T. (1990) *Healthy Work: Stress Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books Inc.

Kim Jungsoo & de Dear Richard (2013) Workspace satisfaction: *The privacy-communication trade-off in open-plan offices*, *Journal of Environmental Psychology*, vol. 36, s. 18-26.

Knight C, Haslam S A. (2010) *Your place or mine? organizational identification and comfort as mediators of relationships between the managerial control of workspace and employees' satisfaction and well-being*, *British Journal of Management*, vol. 21, s. 717-735.

McCoy J. M. & Evans G. W. (2002) *The Potential Role of the Physical Environment in Fostering Creativity*, *Creativity Research Journal*, vol. 14:3-4, s.409-426.

Menckel E. & Östebloom L. (2000) *Hälsobefrämjande processer på arbetsplatsen: om ledarskap, resurser och egen kraft*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Månsson Joakim & Nyberg Kajsa (2014) *En studie av det aktivitetsbaserade arbetssättet – implementeringsprocess, effektmål, nyckeltal & Goal Evaluation Model*, Examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom byggsektorn, Chalmers tekniska högskola.

Nilsson Jenny (2014) *Individens upplevelse av ett aktivitetsbaserat kontor – en studie av psykosocial arbetsmiljö på Skanska*, Examensarbete för kandidat inom område arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Pejtersen JH. Feveile H. Christensen KB. Burr H. (2011) *Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a cross sectional questionnaire survey*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, vol. 37(5), s. 376-382.

Sandqvist Jan L. & Henriksson Chris M. (2004) *Work functioning: A conceptual framework*; Journal: Work, vol. 23, s.147-157.

Seddigh Aram (2015) *Office type, performance and well-being*. Diss., Stockholm University, Stockholm.

Statens offentliga utredningar (SOU 2008:66), *Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder*.

Weiner Bryan J. (2009) *A theory of organizational readiness for change*, Implementation Science, vol. 4:67, s. 1-9.

## Bilaga 1. Bilder från nya kontor





## Bilaga 2. Planritning aktivitetsbaserat kontor Scania



## Bilaga 3. Enkätmaterial

Enkäten innehåller tre delar. Den första delen av frågeenkäten består av frågor som skall besvaras med en 6-gradig skala, som går från positivt till negativt. Dessa frågor har tagits fram av forskare vid Högskolan i Kristianstad och syftet är att få svar på din upplevda hälsa. Alla svar är anonyma.

Hur har du känt dig under de senaste fyra veckorna, i följande avseenden?

Under de senaste 4 veckorna har jag....

Ju längre till vänster du placerar ditt svars kryss desto mer håller du med om det vänstra påståendet och vice versa.

	6	5	4	3	2	1	
A: känt mig pigg							känt mig trött, utmattad
B: känt mig glad, optimistisk							känt mig nedstämd, dyster
C: känt mig lugn, avslappnad							känt mig orolig, spänd
D: sovit bra							sovit dåligt
E: haft lätt för att koncentrera mig							haft svårt för att koncentrera mig
F: varit idérisk, kreativ							haft brist på idéer/kreativitet
G: varit beslutsam							varit villrådig, tveksam
H: varit i känslomässig balans							varit i känslomässig obalans
I: känt mig frisk							känt mig sjuk
J: haft mycket energi							haft lite energi
K: fungerat bra i kontakten med andra människor							fungerat dåligt i kontakten med andra människor
L: upplevt att min kropp fungerat bra i förhållande till vad min livssituation behöver							upplevt att min kropp fungerat dåligt i förhållande till vad min livssituation behöver

Den andra delen av enkäten består av en rad påståenden som skall besvaras med en 5-gradig skala som går från positivt till negativt. Syftet med denna del är att mäta din upplevda produktivitet i det kontorslandskap du sitter.

Nedan följer ett antal påståenden om hur du upplever din produktivitet och faktorer som kan påverka denna.

Vänligen ange dina svar på den femgradiga skalan där 5 betyder att du instämmer helt och 1 betyder att du inte instämmer alls.

	Instämmer helt		3	Instämmer inte alls	
	5	4		2	1
Kontorets utformning underlättar grupparbete					
Jag är koncentrerad och "uppgifts-fokuserad" på jobbet					
Jag får positiv feedback från intern kund					
Jag får positiv feedback från extern kund					
Jag får positiv feedback från chefer och/eller handledare					
Jag får positiv feedback från kollegor					
Vid behov kan jag hitta avskildhet på kontoret					
Jag har lätt att komma åt den information jag behöver					
Jag är produktiv på min nuvarande arbetsplats					
Jag blir lätt distraherad av andras samtal					
Jag når mina personliga prestationsmål och uppgifter					
IT-lösningen stödjer mig i mitt arbete					
Det är lätt att ta emot besökare på min arbetsplats					
Jag hanterar oförutsedda problem effektivt					
Jag slutför mina planerade uppgifter under dagen					
Jag har enkelt tillgång till den utrustning som jag behöver					
Det finns utrymmen för enskilda samtal på min arbetsplats					
Jag är placerad nära människor jag måste prata med i mitt arbete					
Jag klarar av att hålla "deadlines"					
Vi har ett nära samarbete inom min grupp.					

Nedan följer ett antal frågor om hur du upplever din fysiska arbetsmiljö och faktorer som kan påverka denna.

I mitt kontorslandskap upplever jag att...

	Instämmer helt		3	Instämmer inte alls	
	5	4		2	1
Temperaturen är bra					
Belysningen är bra					
Ljudnivån är bra (skrivare, ventilation, samtalsnivå etc.)					
Kontorsmöblerna är funktionella (stolar, bord, skärmar etc.)					

Efter arbetsdagens slut har jag ont i...

Observera att skalan fortfarande går från positivt till negativt, dvs. smärfri=5 (instämmer inte alls) och stor smärta=1 (instämmer helt)

	Instämmer inte alls		3	Instämmer helt	
	5	4		2	1
Övre delen av rygg eller nacke					
Nedre delen av ryggen					
Axlar eller armar					

Enkätens tredje del syftar till att mäta din upplevda arbetsförmåga samt också få ta del av lite mer utförliga kommentarer kring din upplevelse av kontorsmiljön du sitter i.

Citat från det Du skriver kan komma att användas vid en presentation av utvärderingen, men på ett sådant sätt att Du förblir anonym.

Vi antar att din arbetsförmåga, då den är som bäst, värderas till 10 poäng. Vilken poäng skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga?

Ange en siffra, 0 betyder att du inte kan arbeta alls, 10 betyder att du arbetar som allra bäst just nu.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Vad har du för förväntningar på din nya kontorsmiljö?

Vad skulle du säga är det mest positiva med din nya kontorsmiljö?

Försök att svara så tydligt som möjligt.

---

---

---

---

Vad har du för farhågor angående din nya kontorsmiljö?

Finns det något du saknar från den mer traditionella kontorsmiljö som du satt i tidigare?

Försök att svara så tydligt som möjligt.

---

---

---

---

**Till sist, två avslutande bakgrundsfrågor.**

**Hur stor del av din arbetstid uppskattar du att du tillbringar på ditt kontor?**

0-50% av tiden

51-100% av tiden

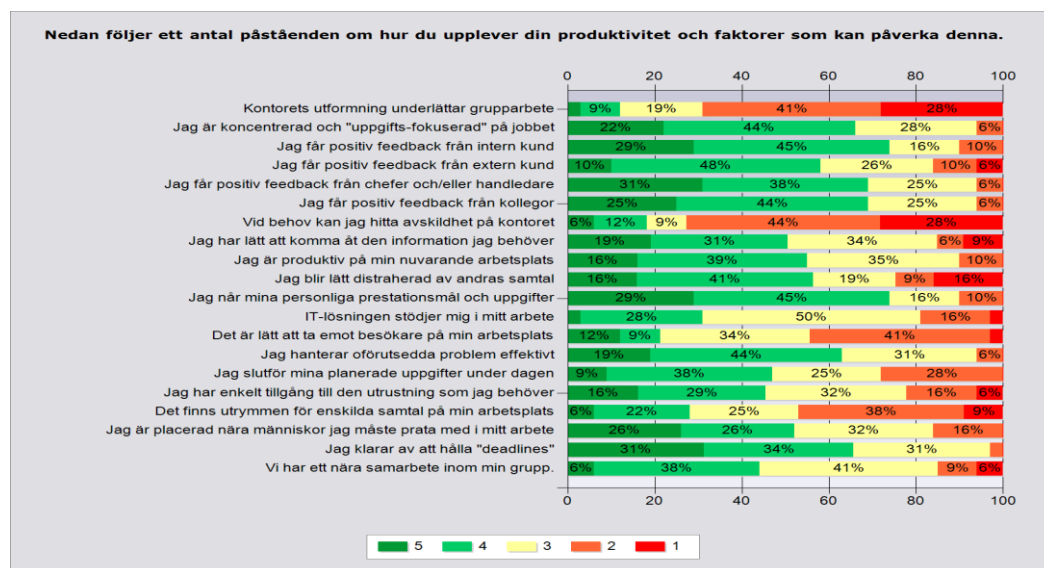
**Hur gammal är du?**

35 år eller yngre

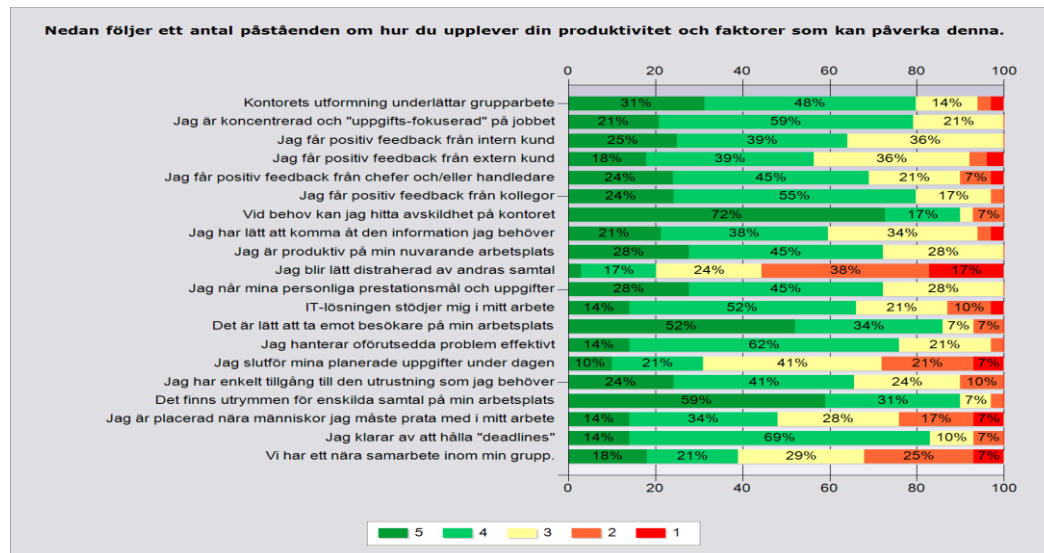
36-50år

51 år eller äldre

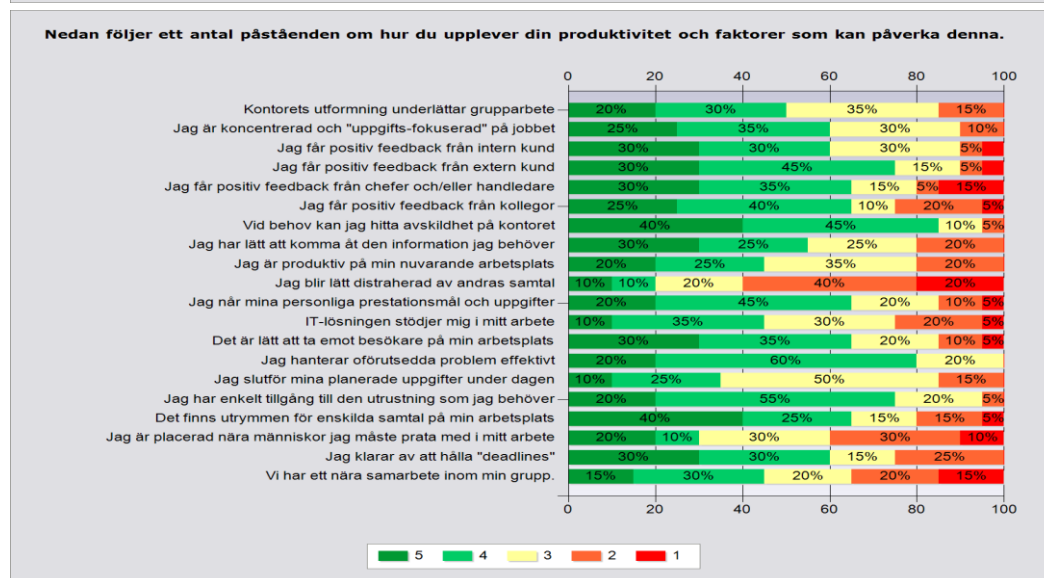
## Bilaga 4. Enkät svar produktivitetsfrågor



Innan 27pers



3mån 25pers



6mån 20pers

## Bilaga 5. Kommentarer på öppna frågor

### Förväntningar innan flytt:

Trevligare och mer kreativ miljö i form av bättre och fina möbler, växter, konst, tapet, gardiner och golv.

Modernt, ljust, bra luft, funktionellt. Uppmuntrar till samtal och samarbete men tillåter också enskilda samtal och koncentration. Teknik som fungerar felfritt.

Inspirerande, samarbete, spontanitet

Miljöer som inbjuder till kreativitet. Platser där jag dra mig undan och jobba fokuserat utan att bli störd av omgivningen.

Möjlighet till tyst arbetsplats. Möjlighet till tillgängliga tysta rum.

Bra med utrymme och lätt att hitta en bra plats med skärm och tangentbord.

Bättre möjligheter till telefonmöten, kreativare miljö.

Närmare andra kollegor Enkelt att samarbeta och överhöra kollegor på gruppen Lätt att hitta lediga platser. Uppmuntrande miljö med glad stämning.

Möjlighet att kunna arbeta ostört och flexibelt.

Att det finns tillräckligt med konferens- och tysta rum. Att miljön tillåter spontana möten och även inbjudna gäster på ett bra sätt.

Att den belysnings och ljudmässigt samt ergonomiskt fungerar bättre.

Att det finns tysta områden där det är lättare att koncentrera sig. Att det finns gott om rum för samtal. Att det finns ytor där det är ok att prata och samarbeta med kollegor. Att det finns tillgång till konferensrum. Att det är en kreativ miljö som ger arbetsglädje och inspiration.

Bli en ny kick och ge behövlig inspiration.

Lättare med samarbete. Mindre gränsdragningar och mer samarbete mellan grupper. Bättre förståelse för vad vi gör.

Att all teknik så som projektorer, kopiatorer, datorer och telefoni, konferens miljö fungerar.

Ljus. Ren. Fräsch. Tyst. Trevlig. Snygg. Ordning och reda. Tydlig.

Möjligheter till spontana möten. Möjligheter att hitta passande arbetsmiljöer. Effektiva IT-lösningar.

Fräscha lokaler i kreativ miljö.

Att det blir bättre arbetsmiljö.

En miljö där både kreativa möten och enskilt kreativt arbete kan samexistera.

Att det ska kännas bra och välkomnande att komma dit och vara där.

Fler tysta områden, där man kan skriva/ arbeta - strikta regler som gäller alla, dvs samtalsrum är ej bokningsbara, clean desk när man går... osv

Att finns plats för både team-arbete i öppna ytor utan att man stör andra. Att det finns obokningsbara små rum där jag kan tex ringa, Lync möte mm för att få vara helt ifred och inte störa andra när jag pratar i telefon. Att det finns konferensrum att arbeta i/möten/workshops där det finns tillgång till projektor + whiteboards för att vi ska kunna vara så kreativa som möjligt.



Att kunna gå undan och sitta ostört vid behov.

Ser mycket fram emot att kunna sitta avskilt och jobba utan att bli onödigt mycket störd.

#### **Farhågor innan flytt:**

För litet.

Att det är för litet, att det blir "fight" om de stationära skärmarna. Att det blir rörigt och att det inte finns tillräckligt mycket mötesrum och möjligheter att dra sig undan.

Inte ha tillgång till riktig skärm, mus och tangentbord.

För mycket regler.

Inte tillräckligt med tysta, avskilda mötesrum.

Kommer det vara skärm och tangentbord på alla platser?

Att behöva ta med sig sina saker hela tiden.

Svårt att arbeta "papperslöst", mindre interaktivitet med närmsta kollegorna (gruppen), sämre ergonomi då man inte längre har arbetsplats anpassad efter mig - men kanske större chans till omväxling eftersom man byter plats.

Dålig ergonomi ifall alla kontorsplatser är upptagna.

Att vi använder lap top mycket, inte bra för ögonen och det kan lätt bli många timmar.

Inga

Att det blir komplicerat att dela ett aktivitetsbaserat kontor med andra avdelningar, då man inte arbetar med samma saker. Det kan också bli en ny möjlighet och berikande. Vi får se. Att folk inte respekterar reglerna om att lämna clean desk.

Att vi inte kommer ha de tekniska möjligheterna att detta inte blir det framtidskontor som utlovats. Man går tillbaka till de gamla normer man har arbetat med.

Att inte få en plats med skärm och tangentbord och behöva arbeta direkt på laptop hela dagen.

Inga alls.

Har inga som helst farhågor för min personliga del men det finns nog en möjlighet att vissa tycker det är otryggt att inte ha sitt personliga krypin.

Att det blir ett stressmoment att inte ha en fast plats samt att ha plats för allt material som jag har i skåp idag.

Att få plats med allt man skulle vilja ha tillgång till nära sin arbetsplats.

Att det blir så opersonligt att det inte spelar någon roll var man jobbar ifrån för hus eller plats.

Skåpen är "för små" för allas behov. Inget extra utrymme för att kunna supporta/stötta kollegor (presentationen/beskrivningar/tidigare kursmaterial). Flytten blir mer JAG-centrerad vs. som idag att vi ska arbeta/funka som grupp/team.

Inga. Är de som verkligen ser fram emot detta och tror helt och hållet på konceptet!

### **3 månader efter flytt: Vad skulle du säga är det mest positiva med din nya kontorsmiljö?**

Flexibelt, trivsamt och uppmuntrar till kreativitet.

Kreativ och inspirerande miljö. Ökat samarbete med kollegor och mellan grupperna. Tillgången till tysta rum och samtalsrum. Att kunna välja sittplats efter uppgiften. Ökad arbetsglädje. Bra även för ergonomin, eftersom det finns många olika utformningar av sitt/stå platser.

Att kunna välja plats utefter arbete, tex kolla av mail och stämma av med kollega innan möte. Att kunna gå till telefonhytt vid lync-möte eller telefonsamtal. Att miljön är trevlig, jag får positiv energi av miljön!

Kreativt, möjlighet att sitta där jag vill, fräscht.

Ljudnivån, ljuset och lugnet.

Ljust, trevligt. Lätt att få kontakt utanför gruppen men det skulle få betydligt större effekt om vi suttit tillsammans med andra avdelningar som vi har behov att arbeta tillsammans med.

Trådlös uppkoppling, att kunna gå till konferensrum/samtalsrum/skrivbordet utan att behöva starta om allt och strula.

Möjligheten att variera mellan de olika miljöerna. Vissa dagar vill jag inte bli störd och de dagarna har jag innan detta kontor suttit hemma och jobba, men nu sitter jag i "biblioteket". Lätt att ta möten med få antal utan att man behöver boka rum.

Arbetsmiljön ger energi och glädje.

Utformningen i sin helhet (med design och färger) och möjligheten till att variera sin arbetsplats ger mig energi och glädje. Att tvingas klara sig med ett skåp och sin väska gör att man succesivt gör sig av med sådant som man inte behöver och att man lär sig jobba elektroniskt utan papper.

Fin. Man skäms inte när man tar emot besök.

Man kan variera arbetsmiljö (plats) under dagen för olika behov.

Energin och flexibiliteten.

Möjlighet att välja mellan plats med mycket interaktion och en avskild plats  
Möjlighet till olika typer av arbetsplatser beroende på uppgift.

Ljust och fräscht, bra med telefon- och samtalsrum. Härligt med nya möbler.

De tysta rummen. Fräscha lokaler

Valmöjligheterna - det finns alltid plats för det man vill/behöver göra.

Möjligheten att sitta nära personer jag för dagen behöver samarbeta med. Inspirerande miljö med moderna möbler. Bra pausmöjligheter med eget lunchrum. Lätt att ha spontanmöten. Enkelt att ta med sin egen dator till mötesrummen i och med WiFi.

Möjligheten att sitta på en typ av plats jag behöver just här och nu. Variationen är jättebra. Det tysta rummet (biblioteket) är toppen när man har behov utav att sitta ostört. Telefonhytterna är också bra, dock skulle det här vara bra med lite mer disciplin hos alla som jobbar där att man verkligen går in där och pratar i telefon eller lync möte. Att man inte gör det på de "vanliga" platserna där det ska vara lite tystare.

Trevlig och inbjudande miljö. Nytt och fräscht. Det är gott om utrymme, vilket gör att man inte störs, vilket annars skulle förekomma.

### **3 månader efter flytt: Finns det något som du upplever fungerar mindre bra i din nya kontorsmiljö?**

Luften blir snabbt dålig i konferensrummen, särskilt pulsrummet.

Ljuset i telefonhytterna var för svag. Men detta ska åtgärdas. När tekniken, tex skärmar etc inte fungerar upplever jag att det är lite krångligt att felrapportera och få det åtgärdat.

Luften i samtals- och konferens rum. Blir väldigt varmt snabbt, bör ses över. Tillgång till höj-sänkbara bord vid "projektplatser". Vi har ännu inte provat att använda projektplatser för en grupp/projekt tex 1-3 dagar veckan. Förslag finns nu att det ska börja. Lite strul med trådlösa nätverket ibland tex i telefonhytt. Även tappar diskar när byter plats i landskapet tex från dockad till odockad.

Lätt att tappa gruppkänsla och överhörning som annars är positiva effekter av vanliga landskapslösningar. Svårt att veta om folk är på plats eftersom man får leta runt i hela landskapet.

Ergonomi och övningar både träning för armar/rygg och hur man bör sitta, inte sitta vid olika platser.

Har varit lite mycket jobb med el, belysning, vatten, ventilation mm. Inte varit lugn och ro vår första tid vilket är trist men förståeligt.

Att hålla arbetsmöten/workshops känns begränsat pga att det är små konferensrum med få och små ytor att sätta upp arbetsmaterial på. Dessutom kan man inte variera möbleringen efter behov i konferensrummen. Blir ofta varmt och dålig luft i konferenslokalerna.

Samhörighet och överhörning inom gruppen blir svårare. Ventilation i konferensrum dålig.

Outlook 2013 hänger sig ofta och strular ofta. Kan verka som en småsak men det har stor inverkan på produktiviteten.

Samtalsnivån är ofta hög, svårt att få en bra ergonomi när man flyttar runt mellan olika platser. Det samlas lätt saker på olika ställen eftersom det inte finns någon som "äger" platsen. Svårt att få en gruppgemenskap inom min grupp utan extra ansträngning. Risk att man blir ensam och osynlig i den här typen av arbetsmiljö.

Långa ledtider med att börja och avsluta arbeta, mindre kontakt med den egna gruppen.

IT-lösningar fungerar dåligt. Dålig luft i konferensrummen. Omständigt att inte ha en fast plats.

Plockandet fram och tillbaka från skåpet. Dålig belysning om man sitter på platser som är längre bort från fönster. Längre start upp sträcka då man alltid måste stänga ner datorn och plocka undan materialet.

Det har varit mkt byggarbetsplats vilket har varit olyckligt. Ventilationen i pulsrummet är allt annat än bra.

## 6 månader efter flytt: Vad skulle du säga är det mest positiva med din nya kontorsmiljö?

Trivsamt inredning, luftigt, modernt, flexibelt.

Kreativ och inspirerande arbetsmiljö. Det känns roligt att gå till det fina och trivsamma kontoret. Bra tillgång till tysta och enskilda rum för tex Lync och telefonsamtal. Lättare än i traditionellt kontor att samarbeta och hitta plats för spontant grupparbete. Ökat samarbete mellan grupperna. I det stora hela är jag väldigt positiv till detta kontor och kan rekommendera detta koncept.

Möjlighet att välja vart jag ska sitta, färger.

Att det är tyst och ljust.

Lokalerna känns fräscha och moderna. Relativt många grupprum och tysta rum.

Tyst och fräscht. Alternativa arbetsplatser. Lätt att prata med kollegor utan att behöva ockupera tysta rum/konferensrum.

Flexibilitet, man kan sitta och jobba där man vill. Lätt att ha spontana och/eller informella möten. Gott om telefonbås för telefonsamtal.

Luftigt, kreativt men nu börjar vi nå taket av folk här.

Golv, stör mig annars på klackar.

Möjlighet att byta arbetsplats flera gånger om dagen.

Flexibiliteten och enkelheten att sätta sig ned och lösa en fråga på plats.

Möjlighet att välja arbetsplats efter behov.

Känslan.

Möjlighet till enskilda samtal, ljust och fräscht.

Telefonrummen, högtalar-puckar.

Att det finns så många möjligheter.

Flexibilitet att kunna välja plats efter situation.

Snyggt och fräscht. Bra ljuddämpning och belysning.

## 6 månader efter flytt: Finns det något som du upplever fungerar mindre bra i din nya kontorsmiljö?

Svårt med privata samtal. Mötesrummen ofta uppbokade.

Vid byte av arbetsplats (tex från stationär plats till konferensrum alt tyst rum) med datorn påloggad försvinner nätverksanslutningen och outlook hänger sig. Händer flera gånger om dagen. Att stationära platserna är låsta till olika datormodeller. Koppling till nätverk, skärm och mus borde vara universell och oberoende av datormodell. Flexibiliteten försvinner och antalet sittplatser begränsas. Nackdelen är att det är många fler som sitter här än de som tillhör XX och YY. Det blir opersonligt när man inte vet vilka vissa är och vad de jobbar med. En del besökare känner inte riktigt till reglerna kring landskapet, tysta zoner och hur länge platserna får "reserveras". Om en datorskärm eller dylikt slutar fungera är det inte någon direkt som känner ansvar för att felanmäla den. Kan vara bra att utse en person, som är ansvarig att kontakta support och följa upp att felet blir åtgärdat.

Ventilation i konferensrum respekt för kontorsregler gruppkänsla, svårt att hitta plats tillsammans och samtidigt få en riktig arbetsplats.

Det blir asocialt att inte kunna ha bilder på barn.

Gruppkänslan försvinner. Minskad överhörning då man inte sitter bredvid sina kollegor lika mycket. Svårt att veta var kollegor befinner sig, om de är på jobbet eller ej. Lösningen inte anpassad för arbeten som innehåller mycket telefonsamtal och arbete framför skärm då man antingen får välja mellan tyst område med bra skärmar/dockning eller alternativ med "arbetsbås" eller lounge där man får jobba med den lilla laptop skärmen. Det känns som det saknas ett område i mitten där det finns "traditionella" arbetsplatser med dockningsstation och skärm men där man även får prata i telefon, diskutera med kollegor etc, dvs mer likt det klassiska landskapet. Den lösning vi har nu känns mer lämpad för tvärfunktionellt arbete/projektarbete än vanligt linjearbete. För att lokalen skall ge positiv utväxling vid linjearbete tror jag att grupperna som delar lokal måste ha en tätare koppling.

Att man klämt in ännu fler personer, så det ofta är svårt att få tag i en fast arbetsplats.

Många tömmer inte arbetsplatserna med dockningsstation när de går. För få skärmar som vi kan dela i landskapet.

Var mycket bättre i början, nu alldeles för mycket folk. Svårare att få plats vissa dagar. Gäller även konferensrum och veta om dessa är bokade. Har inget koll på allt folk som springer här. Evigt bärande på dator, skåpet används mest till avlastning av papper. Uppkopplingen svajig, svårt att komma åt servrar. Sen behöver vi bättre utrustning för uppkoppling till dator och plattor.

Att jag inte vet var andra människor är.

Det är på tok för mycket folk och då faller konceptet med varierande arbetsplats flera gånger om dagen. För få papperskorgar i landskapet.

Ventilation i konferensrum, börjar bli svårare att hitta konferensrum att boka med fler personer på kontoret.

Kontoret har blivit ett projekt kontor med fast personal på de aktivitetsbaserade arbetsplatserna vilket ger mindre flexibilitet. Gällande "regler" respekteras inte i den omfattning som skulle behövas vilket kan hänga ihop med bristen på information kring förändringar och till nyanställda. Jag tycker det är fel att inte låta piloten genomföras innan förutsättningarna ändras.

Finns inte tillräckligt med mötesrum samt enskilda arbetsplatser, andra avdelningar bokar dessutom möten.

Mycket tid förloras på att ställa in stolar, plocka undan material mm. Vid telefonsamtal används samtalsrum (lila) och inte telefonrum (gula)

Väldigt dålig ventilation i konferensrummen. Teknik (trådlösa puckar till skärmar + webmeetinghögtalare). Många personer man inte vet vem det är.

Introduktion av ny personal.

Gruppdynamiken försvinner nästan helt.

## Bilaga 6. Intervjumall

### **Semistrukturerad intervju, frågor**

#### **Fysisk och psykosocial arbetsmiljö (människa, organisation, miljö):**

När och på vilket sätt blev du informerad om den kommande flytten?

Fick du information kring konceptet "Aktivitetsbaserat kontor" innan flytten? Upplevde du informationen som tillräcklig för att förstå konceptet?

Vad var dina förväntningar på det nya kontoret?

Vad var dina farhågor inför det nya kontoret?

Upplever du att du haft möjlighet att vara delaktig/påverka i förändringen? På vilket sätt?

Vilka fördelar upplever du med det nya kontoret i jämförelse med din tidigare arbetsmiljö?

Har du stött på hinder/svårigheter i det aktivitetsbaserade kontoret och så fall vilka?

(Fråga till chefer) Påverkas ledarskapet av den nya kontorsmiljön?

#### **Utvärdering av IT utrustning (teknik)**

Upplever du att det finns något som begränsar dig i ditt arbete med den nya kontorslösningen i jämförelse med den tidigare:

Fasta platser och biblioteket? Loungen? Mötesrum? Projektplatser? Telefonhytter? Touch Down platser?

Upplever du att det finns något som underlättat ditt arbete med den nya kontorslösningen i jämförelse med den tidigare?

Är det något du saknar eller något som du anser borde gjorts annorlunda?

Övrigt:

Anser du att Scania bör införa aktivitetsbaserade kontor i fler verksamheter? Varför? Varför inte?